

**MÉTIERS SE :
LA DIRECTION MAQUILLE LA PÉNURIE
EN « PROGRAMME »**

Recrutement : le compte n'y est pas !!!

La direction parle "d'ambition" et de "croissance", mais son propre document montre surtout l'ampleur du retard. Pour 2026, l'objectif affiché est de 630 recrutements pour les SE, alors qu'au moment du point d'avancement seuls 232 recrutements sont réalisés, avec 171 candidats possiblement "prêts à signer" et 62 toujours en cours de processus. Autrement dit : **le besoin est massif, urgent, connu de tous...** et la direction n'est toujours pas en capacité d'y répondre. Pendant ce temps, les équipes sur le terrain continuent de faire tourner la production en sous-effectif, avec des charges qui s'alourdissent et une pression constante.



Formation sous tension :



Le document reconnaît lui-même les difficultés : il faut former en volume tout en maintenant la qualité, couvrir un besoin de 17 formateurs SE en 2026, et la direction admet encore devoir trouver 9 formateurs manquants cette année, puis 27 en 2027. Quand une entreprise manque à ce point de formateurs, ce n'est pas un "ajustement" : **c'est une crise organisée**. La direction cherche à raccourcir, adapter, reconfigurer les parcours de formation pour "tenir le plan de charge" ; en langage clair, cela signifie faire plus vite avec moins de moyens, au risque d'affaiblir l'accompagnement des nouveaux embauchés. Idée de génie : Faire travailler des prés retraités en retardant leur départ en retraite, et même des retraités !!! Nous avons des alternants aux utilisations jetable façon «kleenex», nous aurons des formateurs sous le même modèle !!!

Transmission des compétences : encore du bricolage :

La direction admet que le volume des embauches impose davantage de moniteurs dans les équipes et que la complexité du métier exige un accompagnement régulier des apprenants. Pourtant, sa réponse reste insuffisante : 61 nouveaux agents classe 4 ont été nommés, mais les missions des moniteurs sont encore en définition et leur reconnaissance n'est toujours pas finalisée. Comme trop souvent, on demande aux collègues d'absorber la charge, de transmettre, de compenser les manques, sans cadre clair ni reconnaissance solide. Derrière les discours sur la "transmission des compétences", la direction compte surtout sur le dévouement des agents pour pallier ses trop nombreuses propres carences.



Astreinte : la pénibilité demeure

Sur l'astreinte, le constat de la direction est sans appel : vieillissement des installations, multiplication des interventions, déséquilibre croissant entre vie privée et vie professionnelle. Mais au lieu de traiter le fond du problème, elle met en avant quelques paliers et l'IRERF (indemnité de remise en exploitation du réseau ferroviaire), avec un mandatement annoncé sur salaire à partir de juillet 2026. Même dans son document, la direction reconnaît qu'ils ont fait des projections au-delà du réalisable... Cela résume toute la logique du dossier : on affiche des dispositifs, on communique sur des projections, mais on laisse les agents subir ici et maintenant la fatigue, les rappels, les sorties répétées et l'usure. **Et aucune négociation sur la reconnaissance métier SE n'est lancée. Les agents de RESEAU apprécieront surtout dans cette période de sur-exploitation ou les mesures locales prendront fin d'ici la fin de l'été !!!**



Avec le nouveau slogan du PDG de RESEAU « Prenez soin de vous », on se demande bien quand lui-même va prendre « soin de nous » !!!

Encore une fois, la même logique s'impose : au lieu de traiter les causes structurelles, la direction adapte les règles au dysfonctionnement. Pour SUD-Rail, il n'est pas acceptable que l'on transforme les fragilités du système en nouvelles normes de fonctionnement imposées aux agents.

Ce que SUD-Rail exige :

- Des recrutements immédiats et massifs à la hauteur des besoins réels ;
- Des formations de qualité, avec les formateurs nécessaires, sans compression des parcours ;
- Une reconnaissance réelle et pérenne des missions de monitorat et de transmission ;
- Une revalorisation de l'astreinte de l'ensemble des taux et une baisse de la pression sur les équipes ;
- Des moyens humains, techniques et budgétaires pour stopper la dégradation du réseau ;
- L'arrêt des réformes d'exploitation qui servent surtout à masquer les insuffisances de la direction ;
- Une vraie reconnaissance financière fixe et mensuelle des métiers M&T.

Assez de communication, des actes !!!

La grève telle que proposée par SUD-Rail est la seule solution pour faire fléchir cette direction !!!