

DÉCLARATION CSE DG SNCF RÉSEAU IDF

À Saint-Denis, le 22 janvier 2026

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 2026



Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs.

Le Plan de Développement des Compétences 2026 soumis à l'avis du CSE s'inscrit, une nouvelle fois, dans une logique essentiellement déclarative, dont l'ambition affichée contraste fortement avec la réalité des moyens, la fiabilité des données transmises et les capacités réelles de mise en œuvre sur le terrain.

Derrière un volume annoncé de plus de 639 000 heures de formation, en recul de 11 % par rapport à 2025, se cache un document devenu illisible, instable et largement déconnecté des besoins concrets des agents comme des exigences de sécurité ferroviaire. Pourtant les acteurs locaux de la formation du périmètre de la DG n'ont pas ménagé leur effort pour tenter de rendre lisible ce qui est produit par les outils.

Il faut dire que l'introduction de l'outil Station C, loin d'améliorer la transparence, a aggravé l'opacité : les catégories de formation sont mouvantes, les reconversions sont invisibilisées, les formations sont comptabilisées par modules et non par parcours, gonflant artificiellement les volumes sans permettre d'apprécier le contenu réel des apprentissages.

Cette situation prive les représentants du personnel de toute capacité d'analyse de fond et empêche un dialogue loyal, pourtant indispensable sur un sujet aussi structurant que la formation professionnelle. Madame la Présidente, la CGT vous rappelle que des obligations légales s'imposent à vous afin que l'avis du CSE puisse être rendu de manière éclairée et fondé sur des informations précises, écrites et compréhensibles. Ces manquements constituent une entrave manifeste à la capacité du CSE d'exercer utilement ses prérogatives légales.

La CGT constate par ailleurs que ce plan repose sur une hypothèse irréaliste de capacité de réalisation. Les équipes formation sont sous-dimensionnées, soumises à une charge de travail croissante liée aux reprogrammations permanentes, aux dysfonctionnements de l'outil et aux réorganisations successives, tandis que les campus sont confrontés à une pénurie critique de formateurs, du fait de départs à la retraite, de contrats arrivant à échéance et de postes non pourvus.

Ce manque est partiellement compensé par un transfert massif des formations vers les établissements, non par choix pédagogique, mais par contrainte organisationnelle, faisant peser une charge supplémentaire sur des collectifs de travail déjà en tension.

Par ailleurs, l'année dernière, le cabinet Degest avait préconisé lors de la commission de réaliser une étude de cas sur une formation complexe comme celle du SE. En effet, il nous paraissait utile de mesurer de façon précise la manière dont un agent reçoit son cycle de formation en rapport avec les moyens dont sont dotés les centres de formation. C'est la raison pour laquelle nous vous avons demandé dans la déclaration 2025 de bien vouloir permettre la réalisation de cette étude. Cette demande reste sans réponse, mais elle est toujours d'actualité, madame la présidente.

De plus, la baisse très significative des heures consacrées aux formations dites de « premier emploi », dans un contexte de renouvellement des générations et de métiers en tension, interroge profondément la cohérence stratégique du plan. Elle traduit une vision de court terme, centrée sur l'optimisation immédiate des coûts et des effectifs disponibles, au détriment de la transmission des savoir-faire ferroviaires et de la sécurisation durable des compétences.

Dans le même temps, l'augmentation apparente des formations de maintien des compétences relève en grande partie d'un artefact statistique lié à la modularisation accrue des parcours et ne saurait masquer le sentiment de résignation exprimé par de nombreux agents face à des demandes de formation restées sans réponse ou excessivement retardées.

Les inégalités d'accès à la formation entre collèges et entre établissements persistent, notamment pour les agents de maîtrise, sans qu'aucune mesure corrective ne soit proposée, tandis que les données relatives à l'alternance, pourtant essentielles, restent incomplètes et tardives.

Enfin, la CGT alerte sur la dérive progressive d'une politique de formation pilotée par des logiques de « compétences cibles » et de « juste besoin », déconnectées des métiers, des collectifs de travail et des réalités du ferroviaire. La recentralisation du pilotage, l'externalisation recentrée sur une filiale interne et l'absence de réflexion approfondie sur les conditions de travail liées à la formation traduisent une vision technocratique qui fragilise à la fois les agents, les équipes formation et la mission de service public de la SNCF.

Pour l'ensemble de ces raisons, la CGT considère que le Plan de Développement des Compétences 2026 ne permet ni de garantir un haut niveau de sécurité ferroviaire, ni d'assurer des parcours professionnels cohérents et équitables, ni de répondre aux besoins réels des agents et des établissements.

En l'absence de données fiables, de moyens humains suffisants, de visibilité sur les contenus de formation et de garanties sur les conditions de mise en œuvre, la CGT émet un avis défavorable sur le PDC 2026 et demande l'ouverture d'un travail approfondi portant à la fois sur la fiabilité des outils, le renforcement des campus, la reconnaissance du travail des équipes formation et la construction d'une véritable politique de formation au service des agents et de la sécurité ferroviaire.