



SI de SNCF S.A.

Paris, le 19 février 2026

Réorganisations à la DGA Numérique

Beaucoup de communications

Peu de gouvernance !

Un empilement de réorganisations dans un même dossier.

En décembre dernier, vos élus CSE étaient amenés à se prononcer sur le dossier de réorganisation de la DGA Numérique. Dossier aussi peu lisible qu'économe en termes d'informations. Rarement nous avons connu un tel empilement de réorganisations présentées en un seul dossier rendant la lecture de la situation particulièrement compliquée. A se demander dans quelles proportions il a été rédigé par une IA générative !

Tout y passe, et de tout ampleur. De l'ajustement mineur d'organisation comme à DCS, du transfert d'équipes et des suppressions de postes à la DSI Holding, du profond changement à la Direction du Numérique Groupe en passant par la suppression de postes au Coverage avec le transfert de l'activité en filiale, jusqu'à l'annonce de la fusion DEA/D2D qui reste encore nébuleuse.

Quelle cohérence dans ce fatras ?

Une gouvernance Numérique du groupe affaiblie.

Les annonces faites dans le cadre du projet Destination 2030 de SNCF Voyageurs le faisait sentir : l'heure est à la montée en indépendance des SA et de leurs métiers en matière de numérique. On crée ainsi une Direction Numérique Voyageurs, sans doute pour mieux ignorer les directives de la Direction Numérique Groupe.

On parle aussi d'exploser le schéma directeur produit pour le mettre à la main de chaque métier. Adieu le cadre commun qui permettait de concentrer les expertises et mutualiser les compétences notamment au sein de e.SNCF Solutions...

Couvrez ces suppressions de postes que je ne saurais voir...

Tel le Tartuffe, la direction pratique la suppression de postes mais ne l'assume pas.

Elle défend *un bilan globalement positif* en nombre de postes en confondant volontairement cadre d'organisation qui ne diminue pas, et absence de suppression de postes.

La direction feint d'ignorer qu'un poste supprimé c'est d'abord un·e cheminot·e qui devra subir un changement d'activité forcé. Ignorant la violence de ces situations, la direction veut nous faire croire que ces changements sont forcément heureux voire même qu'il ne s'agit que de modifications mineures des missions des postes.

Bref, on connaît la chanson, à chaque réorganisation on tente d'endormir les cheminot·e·s en prétendant que la réorganisation ne va rien changer. A se demander pourquoi on s'amuse à faire des réorganisations, si cela ne change rien.

Si le bilan en emploi d'une réorganisation n'est pas toujours négatif, le bilan humain peut l'être.

Des réorganisations tombées du ciel.

Un certain nombre de réorganisations ont un point commun cependant : ces réorganisations ont été décidées dans un cercle très restreint.

Certains dirigeants ont eu le bon sens de consulter leurs managers voire leurs agents : ils semblent néanmoins que cela soit le produit d'initiatives personnelles et non une démarche générale. Nous ne pouvons que le regretter.

En cela, le calendrier des réunions est significatif. Après chaque réunion avec les représentants du personnels, la Direction choisit de présenter lors d'un tchat dans la même journée, les mêmes éléments que discutés avec les représentants du personnel.

La Direction prémédite donc le fait de ne pas tenir compte des réserves ou propositions faites par les cheminot·e·s via leurs représentants et de s'en tenir à ses seuls éléments de langage. Les réunions avec les représentants du personnel ne représentant plus qu'une répétition avant le Tchat.

Hélas, cette méthode, l'absence de concertation, l'absence d'implication de l'encadrement dans les décisions stratégiques n'est pas une nouveauté dans le monde du S.I. SNCF :

La SNCF s'était mariée avec IBM en utilisant cette méthode.

DEA et D2D : naissance d'un pachiderme ?

Le gros sujet dans la réorganisation présentée en CSE en fin d'année, c'est la fusion de DEA et D2D.

Pour l'instant, on a eu de la communication, plein de communications mais zéro info.

La direction avait commencé par expliquer aux Cheminots de DEA que la direction travaillait à créer de la synergie entre DEA et D2D, mais que, promis juré, il ne s'agit pas d'une réorganisation et que c'était pour ça que le DRH de notre Direction Générale était membre de ce groupe de travail...

**Ils nous prendraient pour
des imbéciles qu'ils ne
s'y prendraient sans
doute pas autrement.**

La principale question qui devrait nous animer tous, est, quel modèle économique pour cet ensemble ?

Mais le nerf de la guerre est le grand absent des discussions.

Quelle cohérence a une telle fusion ? Pourquoi fusionner une entité qui peine à être à l'équilibre économique (DEA) avec une autre entité (D2D) qui perdrait plusieurs millions d'€ si l'on en croit radio moquette...

Là-dessus, aucune réponse. Soyons clair :

Ces pertes financières sont de l'entière responsabilité de nos dirigeants !

Pour la CGT, il est malheureux que la SNCF n'ait pas de gouvernance SI efficace au niveau groupe.

Pourquoi les dirigeants du groupe choisissent de donner aux filiales de SNCF S.A. la liberté folle de pouvoir faire appel à des

Centre de Services de Développement externes, quand D2D manquent d'affaires ?

Quel autre groupe pourrait à ce point manquer de gouvernance SI ?

Pourquoi avoir fait ce choix d'une direction de Design et Développement et ne pas avoir choisi d'y concentrer ou de faire passer tous les appels d'offre de développement par cette entité.

A toutes ces questions, hélas, pas de réponses.

La Direction a choisi une méthode bien à elle pour conduire cette réorganisation.

Le jeu des chaises musicales comme mode de réorganisation.

Mais non, la direction a choisi de prendre une poignée de Cadres Supérieurs et de les faire jouer aux chaises musicales.

Et surprise ! Après plusieurs mois de travail, ils se sont partagés le gâteau.

Les modes d'organisations ? Non.

Les types de postes et leurs responsabilités ? Non.

Les modes de fonctionnements ? Non.

En plusieurs mois, ils n'ont pondu qu'une liste de noms !

Tout ça, pour ça ! Il y a pourtant un certain nombre de sujets à traiter !

Quelle est la cohérence de cette fusion alors que la part des applications en production à DEA qui sont issues de développement D2D est très minoritaire et au mieux atteint les 30 % ? Comment seront pilotées ces activités issues de DEA qui ne sont pas adossées à une activité de D2D ?

Comment se fait-il que ce sujet n'ait pas été traité alors que le casting est déjà fait ?

L'action de la CGT : Contester, Proposer, Agir et Négocier

Nous contacter : syndicatcep.cgt@gmail.com

Et dans le cas contraire, quel sera le rôle d'un Pilote De la Demande dans le cas d'une application issue d'un développement D2D : sera-t-il une petite main à la disposition du Chef de projet D2D ou du responsable de domaine D2D ?

Et du côté encadrement, nos managers ont des compétences techniques importantes ! Ce ne sont pas des pions remplaçables sur un claquement de doigts. Un RDA de DEA possède des connaissances fines des infrastructures informatiques qu'elles soient chez les clouders ou en datacenter. Par ailleurs, pour la plupart d'entre eux, le développement fait au mieux partie d'un vieux souvenir de leur jeunesse et nombre d'entre eux ne se voient pas encadrer des équipes de développeurs comme le font leurs homologues de D2D.

Pourtant, on voit apparaître des regroupements par sous-périmètre métier au sein de Factory Build and Run de la nouvelle entité ...

Va-t-on infliger à des développeurs des chefs ignorants quasiment tout de leur métier ?

Va-t-on infliger aux Ops et intégrateurs des chefs ignorant tout de leur métier ?

Va-t-on mettre en difficulté des managers qui après que l'on ait nié la spécificité de leurs compétences se verront infligés le devoir d'en acquérir de nouvelles, potentiellement assez éloignées de leurs centres d'intérêt ? Ces managers dont la santé physique et mentale sera mise en danger peuvent d'ores et déjà se rassurer :

Nos patrons n'appellent pas ça de la mise en difficulté : C'est une OPPORTUNITE !

Va-t-on imposer le risque d'être mis unilatéralement d'astreinte à tout le personnel de la nouvelle entité ?

Va-t-on, une fois de plus, multi-localiser les équipes ?

On le voit les questions sans réponses sont nombreuses, mais on se doit d'être satisfait, le seul sujet où les cheminots sont consultés, c'est pour trouver un nom à cette nouvelle entité.

Face à cette désorganisation à venir, et au-delà des sujets de gouvernance, la CGT revendique :

- **Que les collègues soient consultés sur leur avenir et sur les modes d'organisations.**
- **Que les postes profondément transformés donnent lieu à des suppressions et créations de postes.**
- **Que les collègues dont le poste est ainsi supprimé bénéficient de l'application du GRH0910.**
- **Que tous les postes créés fassent l'objet de publications sur station C, en toute transparence.**
- **Que le nombre d'équipes multi-localisées diminue.**
- **Que les équipes soient sur maximum 2 localisations.**
- **Que tou-te-s les Cheminot-e-s aient une fiche de poste à jour en début de réorganisation.**
- **Que ne soit pas ajoutée la possibilité de l'astreinte sur les fiches de poste existantes.**

L'action de la CGT : Contester, Proposer, Agir et Négocier

Nous contacter : syndicatcepgt@gmail.com