

Année après année, et malgré des réductions d'effectifs, la masse salariale de la SNCF progresse nettement plus vite que le nombre de voyageurs transportés. Même des représentants du personnel en conviennent, il faut corriger le tir. L'avenir de la compagnie en dépend.



DESSINS RÉMI MALINGREY

RÉMUNÉRATIONS À LA SNCF

Les signaux sont au rouge

ERWAN SEZNEC (eseznec@quechoisir.org)

La première alerte officielle sur le dérapage des rémunérations a été lancée en décembre 2011, lors des Assises du ferroviaire. Une des commissions relevait qu'à la SNCF « les augmentations salariales se sont établies, en moyenne sur les dix dernières années, à un niveau de 2,5 % par an en plus de l'inflation », soit 4,25 % annuels nets.

Au lieu de remplacer des matériels vétustes, on augmente les cheminots

Un rythme quatre fois supérieur aux évolutions dans le privé, que la compagnie nationale « ne peut durablement supporter », sauf à « se déconnecter de son environnement économique ». La SNCF étant de fait en concurrence avec l'avion et la voiture (en attendant l'autocar, libéralisé par la loi Macron de 2015), la commission appelait à davantage de « modération salariale ». Elle relevait qu'une simple « réduction de moitié de l'écart de progression des salaires avec les entreprises du secteur privé » représenterait « un allègement des coûts d'un milliard d'euros par an au bout de 10 ans ». Un milliard, soit dix euros par

billet de TGV vendus chaque année. Ou encore, de quoi remplacer tous les trains vétustes toujours en service en Île-de-France.

En septembre 2014, c'est la direction des ressources humaines de la SNCF qui tire le signal d'alarme, dans un rapport sur l'évolution de la masse salariale de l'établissement public de 2003 à 2013. Principal constat : l'activité de la SNCF, c'est-à-dire la quantité de voyageurs et de marchandises transportée, recule de 1,5 % par an. Le nombre d'employés de la SNCF suit la même pente, mais l'enveloppe globale de leurs rémunérations augmente ! En 2003, 178 000 cheminots se sont partagé 7,7 milliards d'euros. En 2013, ils n'étaient plus que 152 000 mais ils ont touché 9 milliards d'euros. Sans parler des salaires de plus en plus importants versés aux sous-traitants, absents de ces statistiques. L'externalisation s'est beaucoup développée à la SNCF en une décennie. Spécialisée dans l'informatique, sa filiale Stelsia, créée en 2007, a passé pour près de 390 millions d'euros de contrats de sous-traitance en 2013. Le recours à cette dernière s'est aussi intensifié pour l'élitage le long des voies, le déneigement, etc.

Des hausses de salaires automatiques

Dans la perspective de l'ouverture à la concurrence du transport régional de voyageurs en 2019, « aucun opérateur n'envoie de reprendre des salariés

aux conditions appliquées par la SNCF », relève Jacques Malécot, délégué général de l'Association française du rail (Afra), qui regroupe Transdev, Trenitalia, Euro Cargo Rail, etc. Le statut des cheminots est la pomme de discorde. Non négociable pour les agents, il est jugé inacceptable par les opérateurs, qui lui reprochent, entre autres, ses augmentations générales et automatiques. Appelées le GVT pour « glissement vieillesse technicité », elles gonflent inexorablement la masse salariale. Une partie de la dérive à la SNCF vient d'ailleurs du vieillissement des cheminots. La part des plus de 55 ans est passée de 2,6 % à 9,9 % entre 2003 et 2013.

Des cadres et des médecins comme s'il en pleuvait

De là à tout mettre sur le dos du statut, il y a un pas. Les salaires à la SNCF ne sont pas délirants. Un conducteur de train gagne 1 600 € nets mensuels hors prime en début de carrière, 3 400 € en fin de carrière. Un conducteur de TGV peut finir à 4 800 € et frôler les 6 000 € certains mois avec les primes. Confortable ? Pas autant que les salaires de l'état-major, font valoir les syndicats. En dix ans, dénonce SUD dans un communiqué de mai 2013, « le montant global des dix plus hautes rémunérations de l'entreprise (...) a augmenté de 125 % ». Une note de l'Institut européen du salariat publiée en mai 2012 évaluait à 13 000 € mensuels le traitement moyen des 140 cadres dirigeants de la SNCF, qui ne relèvent pas du statut des cheminots.

Plus préoccupant sans doute, le taux d'encadrement est passé d'un cadre pour 6,8 agents à un pour 4,2 agents en dix ans. Comme le relevait le rapport interne de septembre 2014, « des promotions ont été utilisées comme moyen d'augmentation salariale individuelle ». À défaut d'encadrer quiconque, les nouveaux promus poursuivent leur ascension dans la grille, avec un effet mécanique sur la masse salariale.

Par ailleurs, certains services sont hypertrophiés. La SNCF emploie plus de 3 200 médecins à temps complet ou partiel. Elle a gardé sa caisse d'allocations familiales interne jusqu'en 2014, alors que le rattachement à la CAF nationale générerait des économies évidentes. Sans oublier la taille extravagante de son service de communication, sur lequel la Cour des comptes s'est penchée en 2013 : 565 personnes, sans compter les agences prestataires et les services de communication des directions régionales ! En seulement cinq ans, de 2007 à 2012, la SNCF a dépensé plus d'un milliard

LA SNCF, SON EPIC, SON STATUT, SES PRIMES

Dans cet article, le sigle SNCF est utilisé pour désigner l'établissement public industriel et commercial (Epic) du même nom. Il représente 152 000 salariés sur les 250 000 que compte le groupe dans son ensemble, avec ses filiales à l'étranger, mais aussi ses multiples filiales françaises. Ces dernières sont parfois très grandes. ICF habitat, la filiale logement de la SNCF, par exemple, emploie près de 2 000 salariés. Les agents ayant le statut de

cheminot, le fameux « RH0001 », sont très largement majoritaires dans l'Epic (140 000 personnes). Les autres sont sous contrat de droit privé. **Très, très complexe** Les primes statutaires sont très nombreuses, mais de montants souvent modestes. Elles forment un ensemble d'une complexité qui laisse songeur. La grille 2014 comporte neuf niveaux pour l'indemnité mensuelle informatique (de 40,56 € à 246,36 €), plus de quinze niveaux

d'allocation de déplacement, trente sortes d'allocations mensuelles forfaitaires pour défaut de logement, une prime de maîtrise de l'espagnol (58,98 €) différente de la prime de maîtrise du néerlandais (74,56 €), une allocation mensuelle d'entretien de chien (179,13 €), ou encore une allocation pour usage de bicyclette (0,06 €/km), à ne pas confondre avec l'allocation de trajet deux-roues (0,12 €/km) des agents de brigade de la voie. Erreurs et contestations garanties...

d'euros à faire sa propre promotion. Était-ce raisonnable, sachant qu'elle a le monopole du rail en France ? À titre de comparaison, Air France déclare employer 72 personnes à sa communication interne et externe en France en 2015. Dans *La Tribune* du 17 avril 2015, le président de la SNCF, Guillaume Pépy, annonçait un bond de productivité dans les années à venir, 235 millions d'euros d'économies imminentes sur les « frais de structure ». Progrès spectaculaires ou corrections de dérives évidentes ?

Une mauvaise gestion du personnel

Le discours des syndicats de la SNCF, qui dénoncent le manque d'agents sur le terrain, peut sembler convenu, toutefois les cas concrets qu'ils citent sont convaincants et parfois dramatiques. Selon le rapport officiel remis au ministère des Transports, l'accident qui a coûté la vie à sept personnes à Brétigny-sur-Orge le 12 juillet 2013 est lié à un défaut de maintenance, cause du déraillement du train Paris-Limoges. Apparemment, la SNCF connaît à la fois des pénuries ponctuelles de main-d'œuvre et une croissance incontrôlée du personnel dans certains services. « La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est la grosse faillite de la SNCF », diagnostique Christophe Dard, secrétaire national de la CFDT-Cheminots. Les moyens existent, les postes sont créés, mais ils répondent mal aux besoins. Du moins, si on se place du côté des >>>

Tarifs, qualité du service, ponctualité... Prenez la parole dans notre forum SNCF sur : url.quechoisir.org/sncf539

Et pourtant on manque d'agents sur le terrain!

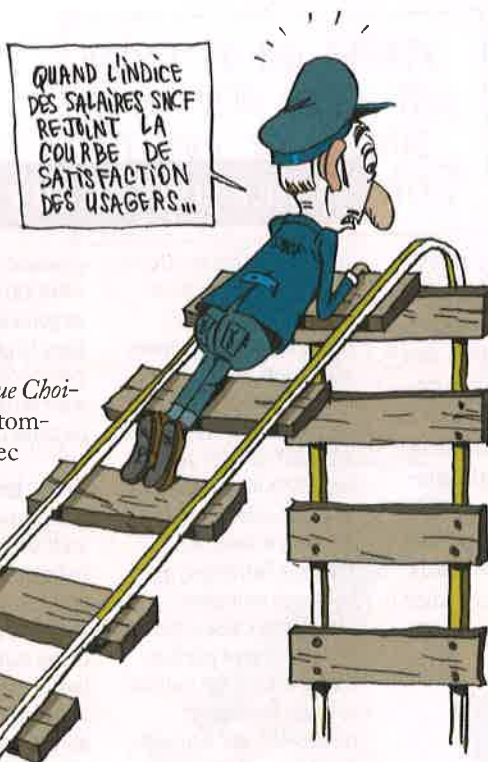
Des agents payés à ne rien faire et d'autres qui travaillent pour deux

>>> consommateurs. Selon les enquêtes de *Que Choisir*, le taux de satisfaction de la SNCF est tombé de 63% en 2012 à 58% en 2015, avec un client sur trois seulement content des tarifs (34%)!

«La direction des ressources humaines a beaucoup de mal à se faire entendre, explique un cadre de la compagnie. Les branches ont le pouvoir. Les établissements font remonter des demandes, consolidées par région, puis la DRH (direction des ressources humaines) délivre des autorisations, respectées ou non. Quand on prend les bilans, par rapport aux autorisations, il y a toujours des écarts en plus ou en moins. Parfois justifiés, parfois non.»

La SNCF 25% plus chère que ses concurrents

La sanction économique est douloureuse. «Sur notre cœur de métier, on est 25% plus cher que la concurrence, reprend Christophe Dard. Sur des marchés de niche, des prestataires privés répondent à nos appels d'offres avec des prix trois fois moins



élevés que nos coûts en interne.» Si le prix des billets de train français n'est guère plus cher que chez nos voisins européens, c'est parce que les pouvoirs publics les subventionnent. Les régions payent 7 800 € par abonné au TER chaque année (QC n° 537)!

Cette situation pèse également sur le moral des cheminots. La direction leur demande des gains de productivité, alors qu'ils ont tous en tête plusieurs exemples de collègues sous-employés (voir encadré ci-dessous). La SNCF a son Pôle emploi interne, le réseau des Espaces initiative mobilité (EIM). Censé être une partie de la solution, il est devenu une partie du problème. Des centaines d'agents y passent des mois, interrompus seulement par des missions temporaires. Dans les pires des cas, l'EIM se transforme en voie de garage définitive. Un agent qui y demeure trop longtemps n'inspire pas confiance à un chef d'équipe à la recherche de personnel.

Trouver des entreprises qui ont déçu leurs clients et démotivé leurs salariés ces dix dernières années est assez simple. Repérer un employeur qui a augmenté son personnel quatre fois plus que la moyenne depuis une décennie est un peu plus difficile. Mais, en dehors de la SNCF, qui a réussi à faire tout cela à la fois? ♦

TÉMOIGNAGE

Les ressources humaines vues de l'intérieur

Témoignage d'un cadre des ressources humaines d'une unité opérationnelle (UO) de la SNCF, en grande couronne parisienne.

«Je suis entré à la SNCF comme commercial et je suis passé à la direction des ressources humaines il y a une dizaine d'années. C'est une entreprise où la grande majorité des agents travaillent mais où les abus ne sont pas sanctionnés. C'est un énorme problème. Exemple, un salarié se dit victime d'une agression par une bande de jeunes, avec des chiens. Il n'y a aucun témoin. Il invoque un traumatisme psychologique et se retrouve en arrêt de travail perpétuel,

pensionné à 480 € par mois. Tout le monde dans l'UO sait qu'il travaille aujourd'hui dans un centre de dressage pour chiens! Une salariée est quittée par son petit ami, elle se met en arrêt maladie. Jusqu'à huit jours, il n'y a pas de perte de salaire. En principe, il faut des justificatifs, mais la sanction est dérisoire: une journée de retenue. De huit jours à trois mois, si l'arrêt a été validé, le traitement est versé intégralement. J'ai environ 140 personnes à suivre, j'ai en permanence des agents en arrêt

irrégulier. Depuis dix ans, je vois la même salariée se mettre en absence entre 140 et 200 jours par an. Elle continue à grimper dans les échelons de la grille. Et à chaque printemps, elle a droit à sa prime, comme tout le monde. Une autre a travaillé deux mois, et puis elle s'est mise deux ans en arrêt.

Aucune sanction

J'ai bien un exemple de deux collègues bloqués dans leur avancement pendant deux ans, mais ils avaient trempé dans un trafic de carte Orange

(ancêtre du passe Navigo) pendant des mois! Ils ont volé la SNCF, ils n'ont pas été licenciés. Et parfois, sans qu'on sache très bien pourquoi, quelqu'un est rappelé à l'ordre pour une demi-heure de retard. Le taux d'absentéisme officiel (4,6% en 2012 pour maladie et blessure occasionnées hors service) n'est pas fiable, car on retire des statistiques tous ceux qui basculent en interruption longue durée, même injustifiée. Les cadres n'ont aucun intérêt à sévir. Ils restent trois ou

quatre ans en unité opérationnelle. Pourquoi aller au-devant des problèmes, pourquoi se faire mal voir des syndicats? Ils sont de plus en plus nombreux et j'ai l'impression que beaucoup s'ennuient. Aujourd'hui, dans mon service RH (ressources humaines, ndlr), nous sommes cinq cadres, pour deux petites mains... Le pire, c'est que ça finit par jouer sur la motivation des agents sérieux. Après tout, pourquoi se donner du mal si le relâchement n'entraîne pas de sanction?»