

La Cour des comptes appelle la SNCF à revoir ses dispositifs salariaux

Les dispositifs salariaux propres à la SNCF sont chers, très chers. Dans un rapport sur la gestion des ressources humaines par l'entreprise ferroviaire, la Cour des comptes l'appelle à abandonner son système trop compliqué et rigide, jugé incompatible avec l'ouverture à la concurrence.

SNCF : la faible polyvalence et la rigidité de l'organisation du travail pointées du doigt

Depuis des décennies, le débat ne s'arrête pas : la SNCF est sans cesse jugée trop coûteuse pour ses actionnaires et ses clients. Cette fois-ci, c'est la Cour des comptes qui apporte (une nouvelle fois) sa pierre à l'édifice, avec un rapport consacré à la gestion des ressources humaines au sein de l'entreprise ferroviaire. La SNCF a certes fait quelques progrès en la matière, à savoir une réduction des effectifs du groupe de 6.000 équivalents temps plein (ETP) entre 2012 et 2017. Cela a été possible grâce à une rationalisation des fonctions administratives, l'externalisation de missions et travaux, et l'utilisation des nouvelles technologies. Mais aux yeux de la Cour des comptes, la SNCF pourrait faire beaucoup plus.

L'institution de la rue Cambon pointe du doigt la rigidité de l'organisation du travail, l'inadaptation de règles à certains métiers, le sous-emploi de certains personnels et la faible polyvalence de nombreux salariés. Tout cela résulte en une trop faible productivité. Pour la Cour des comptes, l'amélioration de la productivité au sein de la SNCF devra donc nécessairement passer par une renégociation de l'accord d'entreprise sur l'organisation du travail et par le développement de la polyvalence.

Mettre fin à une progression automatique des salaires

Autre grand chantier pour le transporteur ferroviaire : limiter la progression de sa masse salariale. Pour la Cour des comptes, cette hausse est trop souvent automatique et difficilement maîtrisable. « Le système de rémunération est en effet fondé principalement sur l'ancienneté et comporte peu de leviers pour récompenser le mérite », rappelle l'institution.

C'est précisément ce modèle qui fait que la rémunération moyenne des personnels progresse toujours d'au moins 2% par an et ce, même depuis l'arrêt des mesures générales d'augmentation en 2016. « La SNCF subit plus qu'elle ne pilote, la progression des rémunérations », concluent les auteurs du rapport.