



# Compte Rendu

de la

# Commission économique du CSE Central Réseau

Du 22 Octobre 2020

---

La délégation UNSA-Ferroviaire était composée de :

Régis RAWOLLE (Elu CSE ZPNEN) et Christophe THETIER (Secrétaire Fédéral Réseau et G&C).

*La délégation UNSA-Ferroviaire remercie tout d'abord le cabinet DEGEST pour le travail effectué mais déplore sincèrement la remise tardive du rapport d'expertise qui n'a pas permis une lecture assidue de ce document. De plus, un focus sur chaque CSE aurait permis de pointer les problèmes par périmètre.*

- **Concernant le BLOC 2 (Situation économique)**

Pour débiter l'Entreprise fait une présentation des résultats 2019

L'année 2019 est particulière avec la fin des EPIC, la création des SA et le rattachement de G&C à Réseau avec pour principaux événements :

- Un déficit de 176M€ dû aux 27 jours de grève ;
- 25Md€ de dette reprise fin 2019 par l'Etat.

En 2019, le recrutement dénote un effectif disponible de 54189 qui est inférieur au budget prévu avec un écart de 481 emplois. La SA Réseau a des grosses difficultés à recruter et cumule beaucoup de départs (démissions, retraites, ...).

La grève a lourdement pesé sur les recettes avec des péages en forte diminution de 200M€ de manque à gagner.

La Production travaux a eu, cette année, un impact limité puisque 5,7Md€ d'investissements ont été débloqués. C'est la plus forte année d'investissements. En 2018, le budget d'investissements était à 2,7M€.

Sur les projets état région, le budget est de 1,1M€ avec une part croissante des investissements du Contrat Plan Etat Région notamment pour la régénération pour les dessertes fines du territoire, 1M€ sur les grands projets comme EOLE, CDG Express, Lyon Turin, LGV+, ERTMS Paris Lyon en phase de développement.

La dette de 2019 : Le pic de la dette avant reprise était de 51,9M€ avec une valeur de remboursement de 49,9M€. Le coût de la dette baisse fin décembre, elle était de 3,08%.

Après la présentation de l'Entreprise, c'est au cabinet DEGEST de faire une synthèse de son expertise

La situation à fin 2019 découle des contraintes de la réforme du ferroviaire de 2014 (RF2014). Il est constaté une dérive de l'endettement depuis fin des années 2000 avec 3Md€ d'endettement annuel en moyenne. Elle découle d'un choix politique de la régénération (voir rapport Lausanne 2005) et des grands projets de développement LGV. Les ressources n'ont pas été suffisantes pour faire face à l'accroissement de la dette. La RF 2014 a dessiné la trajectoire jusqu'à 2026.

Le contrat de performance conclu entre l'Etat et réseau demande de nombreux efforts de productivité, de fonds de concours et d'investissements.



Les flux de trésorerie entre 2010 et 2016 ont déséquilibré Réseau 4,6 Md€ sont investis pour la régénération notamment mais sont couverts avec seulement 1,6Md€ de subventions et 2,1Md€ générés par l'activité (exploitation et maintenance). Ce qui a pour conséquence un manque de financement de 900M€ et à cela, s'ajoute les frais financiers d'environ 1,3Md€. Ce montant total de 2,2Md€ augmente considérablement la dette au fil des ans. Ces investissements sont largement en deçà de ceux accordés à d'autres pays d'Europe.

Concernant toujours cette dette, la contrepartie est de faire plus de gain de productivité notamment dans les SI. Les fonds de concours sont quant à eux, augmenté à 60% et les investissements de régénération augmentent. Il est à noter que la reprise de la dette soulage SNCF Réseau d'environ 1,3Md€ d'intérêts par an. Selon une estimation, la dette baissera à partir de 2024, année de désendettement qui soulagera la société anonyme. L'Etat aurait dû reprendre la dette plus tôt pour éviter qu'elle ne prenne des proportions importantes. Toutefois les investissements de régénération devraient encore augmenter d'ici 2023/2024, ce qui permettra de rétablir plus rapidement le réseau délaissé depuis de nombreuses années.

Il est difficile néanmoins de se faire une véritable idée sur les budgets puisque les données ont été arrêtées à fin octobre 2019. Le taux de réalisation reste inférieur au budget notamment en IDF sûrement dû au fait que les effectifs soient inférieurs au budget alloué. L'effort consenti pour la régénération permet de diminuer l'entretien et a donc un impact sur les budgets maintenance mais la régénération reste largement insuffisante.

Les achats et charges externes laissent apparaître un budget considérable pour l'externalisation et la sous-traitance en net augmentation sur les travaux. Une augmentation de 14% de sous-traitance est révélée dans les métiers télécoms et informatique. Pour autant, Réseau veut garder la main sur l'ingénierie et particulièrement les études. Une recherche de la direction des achats est en cours pour faire des économies sur la sous-traitance avec la massification des interventions, des limitations des pénalités pour les sous-traitants pour attirer les entreprises et en effectuant un pilotage des dépenses. Sur ce sujet, il est mis en avant que Réseau doit être moins prescriptif pour que les entreprises puissent innover sur les techniques tout en respectant la sécurité.

Depuis 2 ans, il est constaté à Réseau une réelle diminution des effectifs. De plus, les embauches sont en décalage par rapport au budget alloué.

Depuis 2018, nous pouvons constater une véritable politique d'externalisation avec tendance inversée en 2018.

Le Taux de Marge Opérationnel qui remonte de 24,7 à 27,3 en 2019 reste, tout de même, inférieur au budget prévu de 29,9% notamment dû aux mouvements sociaux de 2019. Le compte de résultat, quant à lui, est stable entre 2018 et 2019 mais reste inférieur.



Malgré une certaine amélioration, l'EPIC SNCF Réseau demeure en 2019 dans une situation de nouvelle hausse importante de son endettement. Les frais financiers pèsent pour 74% de son besoin de financement. Cette situation est censée réellement s'améliorer l'an prochain, du fait de la 1ère partie de la reprise de dette. La croissance des investissements notamment sur la régénération n'est pas suffisante. Il manque 523M€ avant le paiement des frais financier. Le contrat de performance est basé sur ce manque.

Selon la Direction, la croissance de l'externalisation est en lien avec l'augmentation de la régénération qui augmente l'utilisation de la suite rapide. Il n'y a pas réellement de vision sur l'utilisation de la sous-traitance vis-à-vis de la maintenance.

*Pour l'UNSA-Ferroviaire, il est difficilement concevable de ne pas appliquer des pénalités pour les entreprises privées et de limiter les prescriptions.*

- ➔ La Direction explique qu'il y a un risque d'amende pour Réseau. Si le fournisseur a fait les travaux, il est prévu un envoi de la facture et qui devrait être régularisée dans les 2 mois sauf s'il y a un désaccord. Aujourd'hui, la direction payait à 4/5 mois, ce qui est illégal. Le sujet sera, tout de même, remonté à la direction des achats. Il n'y a pas de volonté d'augmenter le recours à la sous-traitance.

*En ce qui concerne la situation de l'emploi, la délégation UNSA-Ferroviaire demande le report du budget des embauches non réalisées*

- ➔ La Direction explique qu'il y a un écart négatif de 500 emplois dans les effectifs. En IDF, le marché du travail est très tendu. En Province, la situation l'est beaucoup moins. Avec la fin du recours au statut, il y a moins de contraintes pour recruter. L'activité globale de Réseau a été en augmentation depuis quelques années et elle est stable. Une grosse campagne de pub a été réalisée pour les recrutements. Jean-Pierre FARANDOU veut laisser plus de liberté aux établissements quant aux recrutements liés à la charge (à partir de 2021/2022). Les établissements ne seront donc plus objectivés sur la MLA mais sur les charges.

*La délégation UNSA-Ferroviaire aimerait avoir des détails concernant le plan de relance de 4,7Md€*

- ➔ Environ 4,05Md€ vont à Réseau. Le plan de relance permet de couvrir le manque mais également le fonds de concours qui accusait une perte de subvention. Environ 2,6 Md€ seront consacrés pour le fonctionnement de Réseau.

*La délégation UNSA-Ferroviaire aimerait un point précis sur la situation économique due à la crise sanitaire*

- ➔ Beaucoup d'effets négatifs sont dus au virus COVID 700 M€ en 2020, 1Md€ de perte dus à la COVID et à la grève sur les retraites.



#### *L'UNSA-Ferroviaire souhaite avoir des éléments sur l'ouverture à la concurrence*

- ➔ Le transfert des lignes se fera aux régions où circulent moins de 10 trains par jours. Le coût d'investissement pour la maintenance de ces petites lignes est très élevé. Les régions ont de l'argent pour ces financements. Le ministère des finances est d'accord que le ferroviaire est important et il reconnaît que 2,9Md€ devraient être débloqués pour la régénération.

#### *L'UNSA-Ferroviaire souhaite connaître les leviers de productivité*

- ➔ Les leviers de productivité se font sur les achats de travaux et les prestations, la digitalisation et la réduction des fonctions supports par rapport à la production.

- **Points d'avancement sur les recrutements**

*L'UNSA-Ferroviaire constate qu'il faut plus de détails sur les éléments donnés par la Direction de l'Entreprise. Ce constat est partagé par les autres organisations syndicales qui demandent :*

- *D'intégrer les éléments détaillés Femmes, Hommes dont TH*
- *D'intégrer les postes vacants, les mouvements du personnel*
- *De détailler les familles de métiers*
- *Les Actions menées pour le recrutement*
- *Quelles sont les cessations d'activité sur les 1117 recrutements réalisés.*

*De plus, La délégation UNSA-Ferroviaire déclare que les VMAS sont de plus en plus restrictives et que le recrutement des TH n'est pas conforme à l'objectif.*

- ➔ Une note plus élargie sera donnée avec des éléments demandés par les OS. La cible devait être de 2034 recrutements mais a baissé à 1797 eu égard aux effets de la crise sanitaire. Les établissements fixent en début d'année une trajectoire de recrutements qui peut varier.

*La délégation UNSA-Ferroviaire demande quelles sont les actions de l'entreprise qui sont mises en place pour favoriser le recrutement*

- ➔ La Direction affirme qu'elle a
  - Mené des actions sur les réseaux sociaux pour recruter.
  - Effectué des opérations avec des start-up afin de faire du repérage
  - Travaillé avec des influenceurs : élaboration de films (volets techniques et compétences générales savoir-être et savoir-faire).
  - Réalisé des opérations de tractages dans les centres commerciaux
  - Appliqué sa publicité sur des sacs à pain
  - Affiché des tracts pour le recrutement dans les petites gares
  - Conclu des partenariats avec Pôle Emploi, la défense mobilités (armée), les CIO, les écoles, et a organisé une préparation au recrutement et une remise à niveau pour les électriciens qui sont des métiers en « tension » donc difficiles à recruter.



*La délégation UNSA-Ferroviaire demande à la Direction si des formations en alternance type HANTRAIN (TH) sont prévues*

- ➔ Le « Sourcing » (repérage de talents) est essentiel. Il faut réaliser des entretiens, assurer des formations. Malheureusement, il n'y a eu que 19 recrutements TH en 2019.

*La délégation UNSA-Ferroviaire demande quels sont les autres moyens d'actions*

- ➔ Pour la Direction de Réseau la promesse employeur est une clé pour faciliter le recrutement. L'Attractivité se traduit par le sens du travail. Le projet SNCF et l'image d'une entreprise écologique attire inexorablement. Le travail en équipe, la fierté du métier, l'évolution de carrière, le parcours professionnel, les perspectives d'évolution donnent des valeurs à nos métiers. La fin du recrutement au statut permet de capter les gens expérimentés et permet des rémunérations avec une fourchette assez large. Une rémunération proche des salaires du privé avec une réelle reconnaissance de l'ancienneté et de l'expérience acquise.

Aujourd'hui, Réseau embauche des agents plus expérimentés

- L'âge moyen en 2018 était de 26 ans
- L'âge moyen en 2019 était de 28 ans
- En 2020, 29% des embauchés ont + de 35 ans

*La délégation UNSA-Ferroviaire demande quelles sont les premières causes de démissions*

- ➔ La Direction nous informe que les principales causes sont :
  - L'éloignement du domicile
  - L'Environnement et ambiance de travail (3x8)

*Pour l'UNSA-Ferroviaire, les salaires sont également une des causes de démissions. De plus, l'employeur ne doit pas faire de promesse sur l'évolution de carrière quand il recrute. Les derniers agents au statut vont voir leur évolution très freinée.*

*La délégation UNSA-Ferroviaire demande où en sont les recrutements prévus*

- ➔ Aujourd'hui, 350 candidats sont prêts à l'emploi mais 10% ne seront plus, d'ici là, sur le marché de l'emploi car ils opteront pour une autre entreprise. Une dizaine seront recrutés en janvier 2021. 474 attendent leur VMAS mais 30% environ seront recalés.

*Pour l'UNSA-Ferroviaire, la plate-forme de co-optage (parrainage) est une solution efficace pour attirer de nouvelles recrues. Mais les arrivées ne comblent pas les nombreux postes vacants à la suite de retraites, mutations et démissions. Sur ce dernier point, il est indispensable que notre Entreprise fidélise ses agents. La reconnaissance, l'ambiance au travail et l'évolution de carrière sont des leviers pour y parvenir.*

**SI VOUS SOUHAITEZ CONSULTER NOS INFORMATIONS EN LIGNE : <https://www.unsa-ferroviaire.org>  
POUR NOUS REJOINDRE ET ADHERER EN LIGNE, [CLIQUEZ ICI](#)**