

NOUEMBRE 2020



# CSE FRET

**Bilan social et formation**



# Que nous apprennent les indicateurs sociaux chez Fret SNCF ?

Le bilan social est le document « socle », basé sur une trame Groupe SNCF, qui rassemble les principaux indicateurs sociaux de l'entreprise.

Cette année, le bilan social 2019 a été remis tardivement à l'instance. Il comprend : la répartition de l'effectif par catégorie socio-professionnelle, par qualification, par âge et ancienneté, par sexe, les entrées et sorties d'effectif, les données relatives à l'absentéisme, à l'accidentologie, à la formation, ... certaines de ces données font l'objet d'un document spécifique issu d'également d'une trame imposée par le Groupe (bilan formation, rapport sur la situation comparée entre les hommes et les femmes).

Enfin, d'autres données sont détaillées dans des documents spécifiques Fret (données sur l'accidentologie notamment).

Notre article fait référence à d'autres éléments que ceux issus du bilan social, afin d'appréhender de façon globale la politique sociale chez Fret SNCF.

Le bilan social 2019 présente les évolutions sur 3 années (2017, 2018 et 2019), et pour la première fois, il est présenté à l'effectif total, c'est-à-dire l'ensemble des agents, y compris les agents en ILD et les contrats aidés (alternants et apprentis). Les intérimaires ne

sont pas comptés dans l'effectif total, leur employeur n'étant pas Fret SNCF.

Concernant les contrats aidés, s'ils représentent moins de 3 % de l'effectif total, ils sont 9 % à la Direction Fret.

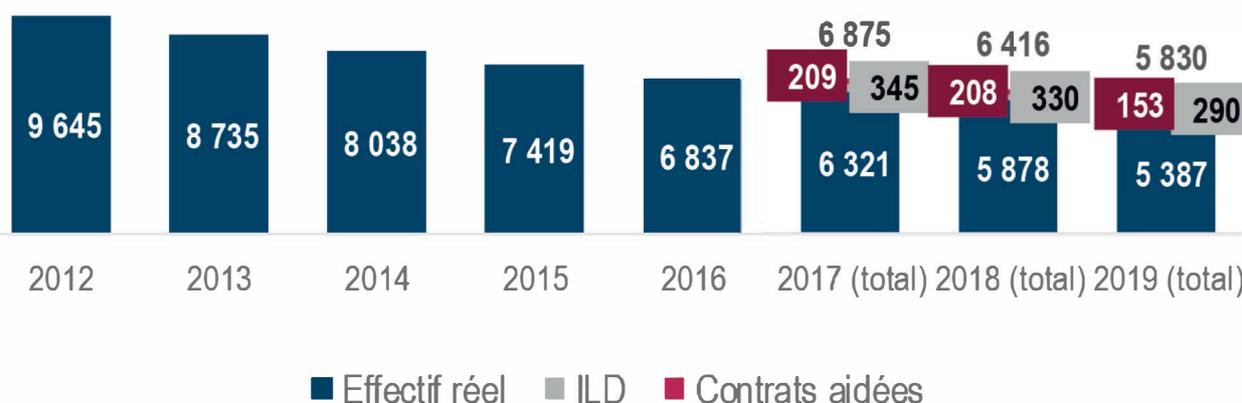
## La baisse des effectifs chez Fret SNCF se poursuit.

La purge des effectifs se poursuit en 2019 ; entre 2012 et 2019, Fret SNCF a perdu 44 % de ses effectifs, avec une activité en recul de 35 % (trafics réalisés en Gtkm). En 2019, presque **10 % des agents sont des contractuels (CDI, alternants)**.

Les femmes représentent 12 % de l'effectif en 2019 (elles étaient 13 % en 2018). En effet, s'il y a eu 44 embauches de femmes en 2019, (majoritairement en contractuelles), la part des femmes dans les cessations de fonction est plus importante que leur représentativité chez Fret SNCF.

La population Féminine de FRET représente 64 % des contrats aidé et 37 % des agents à temps partiel.

Effectif réel - Effectif total  
Au 31/12



Entre 2018 et 2019, si la baisse d'effectif est de 9 %, ce sont les agents sédentaires dont la population est la plus en recul

Effectif total 31/12	2018	2019	Var. 19/18	
Sédentaires	1 700	1 488	-212	-12%
Conduite	1 942	1 782	-160	-8%
Maitrises	1 316	1 243	-73	-6%
Cadres	1 458	1 317	-141	-10%
<b>Effectif au 31/12</b>	<b>6 416</b>	<b>5 830</b>	<b>-586</b>	<b>-9%</b>

## Les entrées et sorties d'effectif en 2019: une sortie massive d'agents au cadre permanent.

Sur l'année 2019, dernière année avec la possibilité pour Fret SNCF d'embauches au cadre permanent, **il y a eu 37 entrées d'agents au CP pour 329 départs**. Pourtant, les entrées d'agents contractuels sont plus importantes que les sorties, mais ne compensent pas les sorties des agents.

De plus, les mutations sortantes sont quatre fois plus importantes que les mobilités entrantes, et ¼ des agents en mobilité sortante vont chez Réseau (métiers d'opérateur et horrairiste).

Effectif total fin 2018	6 416
Mutations entrantes (en mobilité interne)	+102
Mutations sortantes (en mobilité interne)	-387
Entrées CDD	+46
Sorties CDD	-33
Entrées contractuels	+69
Sorties contractuels	-31
Entrées CP	+37
Sorties CP	-329
Variation des contrats aidés	-55
Autres effets (*)	-5
Effectif total fin 2019	5 830



## Quels sont les motifs de cessation de fonction en 2019?

En 2019, les départs à la retraite concernent moins de la moitié des cessations de fonction. Par ailleurs, 13 % des cessations de fonction concernent des départs volontaires, et 11 % des démissions (soit 45 en 2019). **Les démissions augmentent constamment depuis 2017; elles ont été multipliées par 3.**

## Et l'intérim?

Même si les intérimaires ne sont pas comptés dans l'effectif de Fret SNCF, le bilan social regroupe des données sur les **dépenses versées aux entreprises extérieures pour mise à disposition du personnel** (entreprises de travail temporaire et entreprises réalisant des prestations de service pour la SNCF). En 2019, ces dépenses ont augmenté de 10 %; **elles représentent 8,7 M€**, dont 56 % pour l'intérim. À elles seules, **les dépenses d'intérim ont progressé de 26 %.**

## La tendance au vieillissement de la population se confirme en 2019.

Entre 2018 et 2019, le nombre d'agents âgés de 44 ans et moins est en baisse, alors que la tranche d'âge 45 – 54 ans progresse. Au périmètre de Fret SNCF, l'âge moyen en 2019 est de 43,2 ans, avec des agents tendanciellement plus âgés sur le métier de chargé de mise en œuvre des prestations Fret (44,1 ans en moyenne). Par ailleurs, chez le personnel de conduite (qui est le métier le plus représenté chez Fret SNCF), l'âge moyen est de 42,6 ans.

**En 2019, 2/3 de l'effectif au cadre permanent a une ancienneté supérieure à 18 ans**, et près de 90 % des agents contractuels ont une ancienneté inférieure à 15 ans.

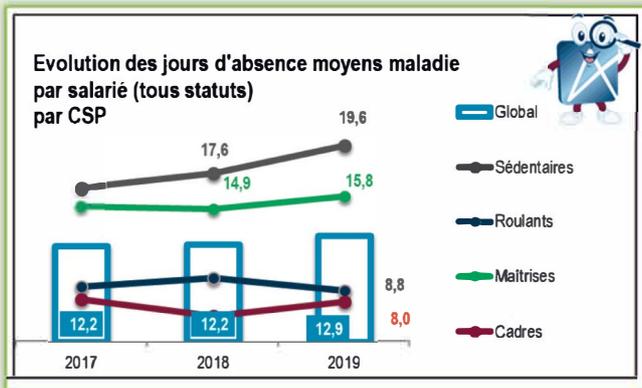
## Un taux de promotion de 6 % en 2019.

Avec 6 % promus en 2019, le taux de promotion augmente (5 % en 2018). Par ailleurs, en 2019, on compte 5 % d'hommes promus et 12 % de femmes). Les qualifications ayant eu le taux de promotion les plus importants sont les qualifications B, G, H et F pour les hommes et « jeunes cadres », G, H et TB pour les femmes.

## Que nous apprennent les indicateurs du bilan social liés aux conditions de travail?

Tout d'abord sur **l'absentéisme**, l'absentéisme pour **maladie** est la première cause d'absence. Le nombre de jours d'absence pour maladie est en diminution entre 2018 et 2019 (-4 %), mais les effectifs diminuent plus vite: - 9 %.

Autrement dit, les jours moyens d'absence ma-



l'absence par agent sont en progression entre 2018 et 2019 ; presque 13 jours d'absence maladie en moyenne par agents en 2019, que l'agent ait été absent ou non.

De plus, l'absentéisme maladie concerne plus le personnel sédentaire et les maîtrises.

**71% des arrêts maladie sont inférieurs à 10 jours**, et la moitié des jours d'absence concernent des arrêts longs (91 jours ou plus). Ces données doivent interpeller, car ce sont les arrêts courts qui désorganisent le collectif de travail et la production (pas de remplacement du salarié absent, charge de travail reportée pendant l'absence, ...)

Ensuite, l'**accidentologie** : en 2019, les accidents de travail avec arrêt sont en recul (de 140 à 128), mais avec un effectif et une activité en diminution ; **les accidents de travail sont donc plus fréquents**. De plus, ceux-ci sont **plus graves** (ils ont entraîné un arrêt plus long). **Quatre métiers concentrent pratiquement l'ensemble des accidents de travail avec arrêt** : opérateur de production fret (69 AT), agent de conduite (32 AT), opérateur de maintenance fret (13 AT) et opérateur mise en œuvre de prestation fret (10 AT).

De plus, **ce sont les agents les plus jeunes avec le moins d'ancienneté dans l'entreprise qui sont le plus exposés à l'accidentologie**.

Enfin, 38 % des accidents de travail avec arrêt concernent des accidents de plain-pied et 26 % font suite à une manipulation d'objets au cours du travail.

## Que nous apprend le bilan formation en 2019 ?

Le volume total **des heures de formation recule de 20 %**, notamment parce que les formations initiales conduite (qui nécessitent un nombre

important d'heures) ont diminué : en 2018, il y a plus de formations TB, dont une qui courait sur toute l'année 2018. En 2019, il y a eu 10 recrutements et 6 réussites, donc un volume moindre de formations TB.

De plus, il y a eu **deux sessions de recrutement « attachés » en 2018, et qu'une seule en 2019**.

Les formations des agents de maîtrise sont longues, et les formations FILEAS n'ont pas été réalisées en 2019. **Le nombre de recrutement d'agents de maîtrise en 2019 est inférieur à 2018** (20 pour 30 en 2018).

Enfin, entre 2018 et 2019, il y a eu 14 % d'agents formés en moins (pour un effectif qui recule de 9 %)

**Au 31 août 2020, 92,7 % des agents ont bénéficié d'un entretien professionnel sur les 24 derniers mois.**

## Pour conclure :

Le bilan 2019 et les autres documents de l'entreprise qui permettent de décrypter la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail, mettent en évidence des **indicateurs qui se dégradent**.

Ce qui signifie que les conditions de travail sont impactées négativement par la baisse des effectifs, ce qui occasionne pour les agents de la souffrance au travail.

Cette dégradation des conditions de travail est également mise en évidence dans le rapport annuel du médecin du travail. Lors des consultations des agents avec la médecine du travail, les sujets de souffrance au travail, attractivité de l'entreprise, sens au travail/Perte de repère, manque de moyens pour travailler en qualité, propos sexistes, propos homophobes y sont largement abordés. Des éléments que la Direction de Fret SNCF a choisie d'ignorer jusqu'à présent, mais combien de temps pourra-t-elle encore fermer les yeux ?

