

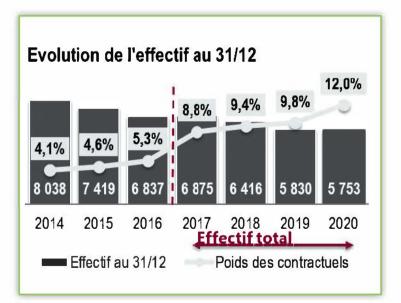
CSE FRET Bilan social et formation



2020, une année inhabituelle, qui s'écarte de la norme, pour Fret SNCF, et plus largement, pour le Groupe SNCF

Si la mauvaise gestion de la crise sanitaire par le gouvernement, a impacté Fret SNCF ainsi que toutes les entreprises françaises, 2020 est également la première année de la SAS Fret. En effet le Groupe SNCF a été transformé, création de 4 SA et de la SAS Fret. Malgré cette énième transformation, les cheminots ont su rester impliqués pendant la pandémie et ont continué d'assurer le service public, notamment du transport de marchandises. L'activité de Fret SNCF quant à elle, est fortement impactée début 2020, elle a entamé un rebond à la fin de l'année, rebond qui se confirme sur le premier semestre 2021.

En un an, l'effectif de Fret SNCF recule de plus de 1 %, et ce malgré l'intégration des 450 agents du Technifret.



Sur une période longue, la baisse est vertigineuse: en seulement 4 années, c'est plus de 1 000 postes de cheminots en moins, dont près de 280 agents de conduite.

En 2020, 12 % de l'effectif est contractuel, et cette tendance va s'accélérer avec la fin des embauches au Statut.

De plus, en 2020, il y a eu deux fois moins d'entrées d'effectifs que de sorties, or les mobilités intra-groupe sont défavorables à Fret avec une balance négative

Outre les départs en retraite, qui sont les sorties les plus importantes, l'augmentation des démissions interroge sur la capacité de Fret à garder ses agents, d'autant plus que les démissionnaires sont, pour les 3/4 d'entre eux, des agents au Statut, plutôt jeunes et récents dans l'entreprise. Autre fait marquant, en 2020, aucune embauche n'a eu lieu à la conduite.

Le taux de féminisation de l'effectif est de 12 % et peine à progresser

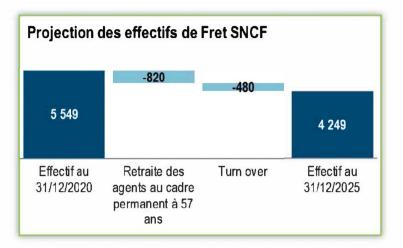
SNCF peine en effet à prendre des mesures incitatives pour faciliter le recrutement des femmes sur les postes opérationnels. En l'absence de mesures concrètes prises par la direction de FRET SNCF, les élus du CSE ne peuvent que constater et alerter sur la faible attractivité de nos métiers. Gardons à l'esprit les conditions réelles du travail : à titre d'illustration, combien de sites ne sont pas équipés de vestiaires pour les femmes? De sanitaires dédiés?

Une lente modification de la typologie des effectifs de Fret SNCF

La quasi-absence d'embauche de jeunes cheminots a entraîné un vieillissement (mécanique) de l'effectif: entre 2017 et 2020, l'âge moyen de l'effectif réel est passé de 42,5 ans à 44,1 ans. Ce vieillissement de la population va avoir pour impact des départs à la retraite de plus en plus nombreux. D'après le cabinet SECAFI, si nous projetons les départs en retraite et le turn-over moyen, l'effectif de Fret SNCF avoisinerait 4 250 agents en 2025, avec des métiers fortement impactés (l'âge moyen y étant plus important): 18 %

des Opérateurs de Production transport circulation Fret seraient en âge de faire valoir leurs droits à la retraite.

Au global, c'est 17 % de l'effectif de Fret qui pourrait partir à la retraite en 2025, 12 % y serait éligibles dès 2023.



Conséquence de la politique de non-recrutement chez Fret et d'une GPEC qui n'est pas au rendez-vous des enjeux de l'entreprise: des tensions sur les effectifs de production visibles début 2021. Pour les élus du CSE, il est urgent d'agir!

On constate un léger rebond de l'activité, l'entreprise affiche 14 M€ de chiffre d'affaires de plus au 30/08/2021 par rapport au budget pour le premier semestre, et le plan Fret 2025 prévoit également une croissance des produits du trafic.

Il y a une reprise de l'activité et ce rebond pourrait être durable.

Mais Fret SNCF souffre de carence d'effectif de production sur certains sites géographiques.

Il est donc temps de recruter, en répondant aux enjeux et en répondant aux préconisations des élus du CSE FRET, tels que:

- Retrouver de l'attractivité pour les métiers du Fret (en particulier pour les métiers de production)
- Adapter la politique de recrutement aux spécificités géographiques.
- Fidéliser les agents à Fret SNCF,

- Prévoir, anticiper les effectifs et les formations métier qui sont longues et complexes dans le ferroviaire en prenant aussi en compte que la sécurité doit rester une priorité.
- Arrêter de faire appel aux intérimaires et aux contrats de professionnalisation (CPI) utilisés à outrance.

Les élus du CSE alertent également la direction sur la santé des agents!

Les différents confinements de 2020 et la mise en place du télétravail obligatoire des agents sédentaires ont eu des impacts sur l'état physique et psychologique des agents (disparition des échanges informels et des collectifs de travail).

Ce collectif exprime au travers de l'enquête Ampli un manque de confiance dans la capacité de Fret SNCF à se transformer, d'une part, et de l'incertitude sur leur devenir au sein du Groupe SNCF d'autre part. Le manque de solidarité ainsi que les rémunérations « pas à la hauteur du travail réalisé » sont largement mis en avant par les répondants à l'enquête.

Pourquoi les réponses à l'enquête AMPLI ne sont pas surprenantes?

Le rapport de la médecine du travail met également en évidence la pandémie, les confinements, et les réorganisations comme éléments impactant la santé des agents. Fret SNCF a une organisation qui se transforme sans cesse, mais en 2020, il y a eu deux fois plus de réorganisations qu'en 2019!

Un absentéisme maladie important chez les exécutions sédentaires

Même s'il convient de prendre avec précaution les éléments de 2020, ceux-ci révèlent une progression de l'absentéisme maladie, et des absences de courte durée. Précisément, ce sont les absences de courte durée qui pèsent sur le collectif de travail : pas de remplacement, report de la charge de travail. De courtes absences répétées sont des signaux de dégradations de la santé des agents.

Ce point est à vigiler, et une analyse fine de l'absentéisme doit être réalisée par la Direction de Fret SNCF!

Une accidentologie qui recule en 2020

Si cette année marque un recul, l'année 2021 avec la reprise d'activité sera plus révélatrice de la tendance de l'accidentologie dans l'entreprise et des dernières décisions de la direction en matière de sécurité ferroviaire.

Selon les Usines, les indicateurs d'accidentologie sont plus ou moins élevés; par exemple, les Usines Alsace Bourgogne Franche Comté, Méditerranée et le Technifret enregistrent en 2020 plus d'accidents du travail que la moyenne de l'entreprise.

Les élus du CSE préconisent la réalisation d'analyses fines afin d'expliquer ces écarts

Si une activité de triage peut expliquer un niveau d'accidentologie plus important, il convient néanmoins de prendre en considération d'autres éléments par Usine comme, par exemple, le nombre d'agents disponibles par rapport au Cadre d'Organisation et l'absentéisme

Seule l'analyse croisée de l'ensemble de ces indicateurs donnerait un diagnostic pertinent de l'accidentologie, et permettrait l'élaboration de mesures de prévention adaptées.

Absentéisme, dégradation de la santé des agents, perte de repères, manque de visibilité sur une organisation en perpétuel changement: la légère reprise économique ne doit pas masquer un bilan social très contrasté. Les élus du CSE alertent la direction sur une dégradation constante des conditions de travail des cheminots de l'entreprise et son impact sur la sécurité et le moral des agents. Il est temps que ces alertes soient prises en compte sérieu-sement par la direction de FRET SNCF.

Tableau de synthèse des principaux indicateurs sociaux:

	2017	2018	2019	2020
Effectif au 31/12	6 875	6 416	5 830	5 753
Agents de conduite	2 093	1 942	1 782	1 500
Sédentaires	1 887	1 700	1 488	1 622
Maîtrises	1 412	1 316	1 243	1 349
Cadres	1 483	1 458	1 317	1 282
Poids des contractuels	8,8 %	9,4 %	9,8 %	12,0 %
Les sorties (hors CDD et mobilités)	463	398	371	223
Dont départs à la retraite	309	205	187	124
Dont démissions	14	27	45	44
Embauches	104	104	106	92
Soldes des mobilités intra-groupe	- 195	- 159	- 285	- 245
Taux de féminisation	12,4 %	12,9 %	12,1 %	11,9 %
Taux d'absentéisme maladie	5,2 %	5,2 %	5,4 %	5,7 %
Nombre d'accidents de travail	248	325	282	203