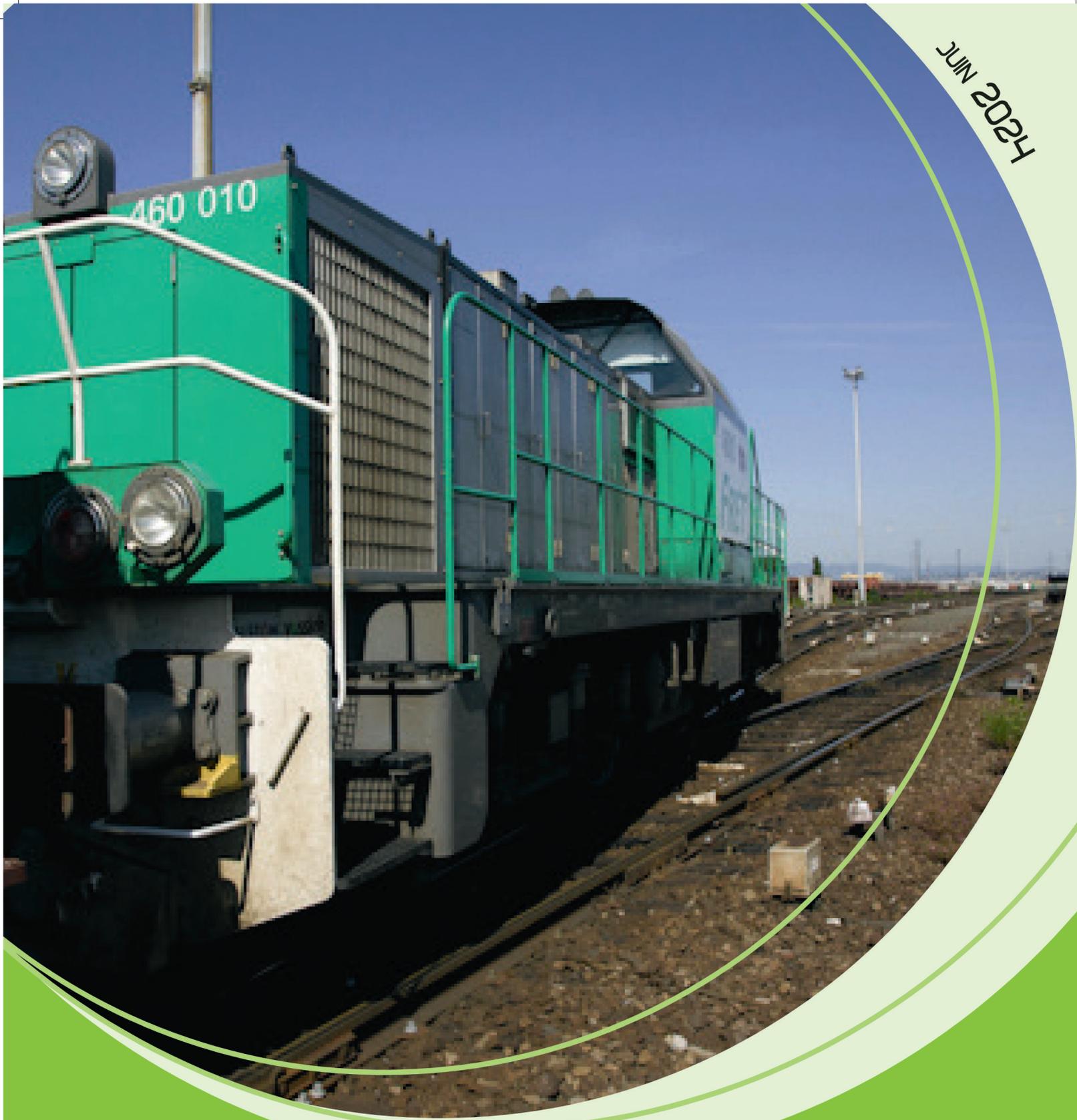


JUN 2024



CSE FRET

Bilan Social

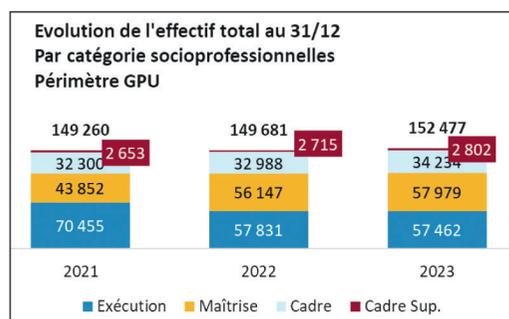


Après des années de décroissance, l'effectif total au périmètre des 5 sociétés du GPU progresse...mais les démissions aussi !

Les effectifs au périmètre du GPU (composé des 5 sociétés suivantes: SA SNCF G&C, SAS Fret SNCF, SA SNCF Voyages, SA SNCF Réseau et la SA SNCF), **progressent de 2 %** après une relative stabilité sur la période précédente. Au 31 décembre 2023, l'effectif total est de 152 477 agents.

L'évolution de l'effectif total par catégorie socioprofessionnelle traduit notamment l'application de l'accord de branche, avec le passage d'agents de qualifications « exécution » à « agent de maîtrise ».

Le niveau des recrutements atteint un point haut en 2023 (8 726 recrutements externes) sur la période récente, répondant, en partie, aux besoins de ressources sur les métiers opérationnels précédemment identifiés. **Néanmoins les départs restent importants, notamment les démissions qui s'intensifient.** Celles-ci sont en forte accélération depuis 2020, mettant en lumière des enjeux de rétention des agents principalement chez les cadres permanents et les exécutions. En effet, en 2023, à effectif comparable avec les « Maîtrises », on constate 2 fois plus de démissions pour la catégorie « Exécution ».



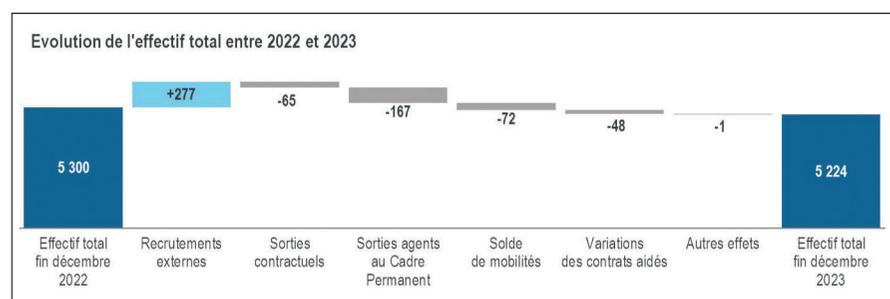
Pour le CSE, ces constats peuvent nous amener à nous interroger sur divers sujets, qui seraient à adresser pour cette population en particulier: les conditions de travail, les perspectives d'évolution dans un Groupe en perpétuel changement, les rémunérations, l'intégration et la fidélisation.

L'accord de fin de carrière signé il y a peu, répond notamment à l'enjeu de l'allongement de l'âge au travail. Ce type d'accord est déjà en vigueur dans d'autres entreprises industrielles, qui se sont également saisies du sujet.

La part des agents de 55 ans et plus est en continuelle augmentation depuis 2021. Ils représentent 11 % de l'effectif total en 2023. L'enjeu de gestion des seniors au travail est donc prégnant. **L'accord d'accompagnement des fins de carrière** répond à cet enjeu. Signé il y a peu, cet accord prend en compte les dernières réformes des retraites et remet sur la table la question de la pénibilité. Ces sujets ont par ailleurs déjà été traités dans d'autres entreprises industrielles au travers également d'accords.

Chez FRET SNCF, malgré les recrutements en volume, les départs restent supérieurs.

Les recrutements chez FRET SNCF ont également été soutenus en 2023, et ce, pour la deuxième année consécutive: 277 recrutements en 2023, dont presque 70 % d'agents d'exécution, principalement en production ferroviaire. Il y en avait eu 201 en 2022.



Malgré cela, **l'effectif total recule de 76 agents.** Plusieurs éléments expliquent cette baisse:

Tout d'abord, il y a eu **232 sorties, dont 111 départs à la retraite.** Les démissions représentent aujourd'hui presque 30 % des départs, et s'intensifient. Sur les **62 démissions,**

presque la moitié concerne des agents au cadre permanent. Si un nombre croissant de démissions peut être également la résultante d'un nombre recrutements importants sur les deux dernières années (avec un turn-over qui s'intensifie), un élément qui doit alerter, est, que **le nombre d'agents démissionnaires au sta-**

tut est de plus en plus important. Cet élément doit être mis en miroir avec un des indicateurs de l'enquête « C'est à Vous » 2023 : **seulement 1/3 des agents de FRET SNCF sont confiants dans leur avenir au sein du Groupe** (-22 points en un an) ; ils sont 51 % au périmètre du GPU.

Ensuite, le solde de mobilités est négatif en 2023 (-72 agents), avec des mobilités sortantes de tractionnaires qui se sont intensifiées sur le deuxième semestre, et qui vont s'accroître en lien avec la discontinuité.

FRET SNCF n'arrive pas à faire progresser la part des femmes à l'effectif : entre plans d'économie axés sur les fonctions support (où les femmes sont plus présentes) et des métiers opérationnels où les femmes postulent peu : mission impossible ?

La part des femmes décroît en 2023. FRET SNCF n'arrive toujours pas à recruter des femmes sur les métiers opérationnels. En effet, en 2023, **sur les 124 recrutements en production ferroviaire, seulement 17 sont des femmes** (soit 13,7 %). Par contre, **aucune femme de recrutée en 2023 sur les métiers de Maintenance matériel roulant**. Chez FRET SNCF, les femmes restent plus présentes sur les métiers des fonctions transverses et Services/Relation Client/Marketing (50 % en moyenne). Mais ce sont ces métiers qui sont principalement sollicités par les plans d'économie annuels, chez FRET SNCF, et plus largement au sein des sociétés du GPU.

Mécaniquement, **ces plans d'économie vont rendre plus difficile la féminisation de l'effectif, sauf à recruter en volume des femmes sur les métiers opérationnels.**

Le CSE restera vigilant sur les moyens réels mis en œuvre visant à féminiser l'effectif opérationnel : pour attirer plus de femmes sur ces métiers, il est nécessaire, en premier lieu, d'améliorer les conditions de travail, ce qui sera bénéfique à tous.

Chez FRET SNCF aussi, l'enjeu de gestion de l'emploi des seniors est prégnant.

En effet, malgré les recrutements récents, **l'âge moyen est en perpétuelle progression**. Il est de 45 ans en 2023. Un dixième de l'effectif total est âgé de 55 ans ou plus. **1 772 agents présents à fin 2023 bénéficient d'une indemnité de pénibilité**. Soit 66 agents de plus par rapport à 2022. L'accompagnement de la fin de carrière et la prise en compte de la pénibilité sont donc un enjeu pour FRET SNCF. La non prise en compte de l'allongement de l'âge au travail est potentiellement source d'absentéisme maladie pour ses populations usées par le travail.

Si le nombre d'heures de formation réalisé est en progression, celles-ci répondent aux besoins en lien avec les recrutements récents sur la période, ni plus, ni moins : dans le ferroviaire, pour travailler, il faut être formé !

Les heures de formation progressent nettement par rapport à 2022. Cela s'explique par le maintien des compétences et les recrutements sur les opérationnels : plus de recrutements, plus de formation 1er emploi.

Néanmoins, les heures réalisées restent en écart par rapport aux prévisions. Il y a **trois raisons principales** à cela.

En 2023, 79% des heures de formation réalisées concernent les domaines de compétence Conduite et Sécurité ferroviaire

- Tout d'abord des formations 1er emploi non saisies dans l'outil car les sessions se chevauchent d'une année sur l'autre, ou sont reportées.
- Ensuite, le décalage des heures de formation liées aux projets reportés ou arrêtés (volume estimé à 62 000 heures). Rappelons que ce décalage est redondant depuis plusieurs années.
- Enfin, la maîtrise du budget formation découlant des plans d'économie de l'entreprise, notamment concernant l'achat de prestations externes (volume estimé à 13 000 heures).

Par contre, ce qui questionne c'est le **peu d'heures de formation concernant les commerciaux**, alors que les enjeux de « reconquête commerciale » sont importants, ainsi que **les formations liées à la prévention des risques professionnels : seulement 20 stagiaires en 2023** pour cette dernière formation, alors que les agents sont exposés aux RPS, et cela de manière plus importante depuis l'annonce de la discontinuité.

Plus largement, **le CSE sera vigilant aux contenus des formations délivrées, notamment celles concernant les métiers où le niveau de sécurité doit être élevé.**

Faire des formations en distanciel au lieu d'être en présentiel : une économie... à court terme !

Tous les agents doivent bénéficier régulièrement de formations en présentiel, car seulement cette modalité de formation permet une interactivité avec le formateur, entre les autres stagiaires, et une attention réelle pendant la formation. Si l'attention est moindre, les acquis seront incomplets, et donc la formation à réaliser de nouveau. Pas d'économie au final !

Le taux d'absentéisme maladie recule en 2023, sauf pour les OPF et les conducteurs de manœuvre. Un absentéisme maladie plus important sur ces populations n'est pas une nouveauté !

L'absentéisme maladie est globalement en recul, sauf chez les OPF et les conducteurs manœuvre, remonte et navette fret. **Plus précisément, c'est l'absentéisme de courte durée qui progresse.** Or, cela est démontré, **plus l'arrêt est court plus il désorganise le collectif de travail.** L'agent absent n'est pas remplacé et la charge de travail est de fait, reportée pendant l'absence. Même si les causes de l'absentéisme sont nombreuses et peuvent renvoyer à des sujets qui ne concernent pas directement le travail, l'absence de perspectives professionnelles, l'usure, les organisations du travail et les réorganisations successives sont de nature à générer de l'inquiétude, du stress, et donc de l'absentéisme. **L'inquiétude et la démotivation concernent plus d'1 participant sur 2 à l'enquête C'est à Vous de 2023.**

Les indicateurs liés à l'accidentologie sont toujours dégradés en 2023. Manque de ressources et de temps pour les acteurs en relais de la prévention en local : des situations disparates selon les établissements !

Les accidents restent élevés en 2023, **avec un taux de gravité qui progresse.** Les accidents de travail les plus critiques sont toujours les mêmes, sur les trois dernières années observées : Accident de plain-pied, manipulation d'objets au cours du travail, Véhicules (sauf chariots de manutention) et accidents avec dénivellation. De plus, les agents les plus concernés par l'accidentologie sont les OPF et les ADC.

Ce sont **les plus jeunes ou qui ont le moins d'ancienneté et les agents les plus âgés ou qui ont le plus d'ancienneté**, comme les années précédentes, qui en sont les principales victimes. Les Usines Centre-Est, Méditerranée et Ligne Nationale sont très exposées

La Direction de la sécurité a mis en place des actions de prévention. Par contre, c'est bien **les ressources disponibles en local qui pose question : déjà l'année dernière, nous mettions en avant que la responsabilité et les obligations de sécurité pèsent sur la ligne hiérarchique : du DU, au DAP au DPx.**

Or les DPx déclaraient dans l'enquête C'est à Vous de 2023 que pour 48 % d'entre eux, les moyens humains dont ils disposent pour « bien faire leur travail » sont insuffisants. **Sans moyen suffisant, le DPx va dans l'urgence remplacer l'agent absent, et donc n'aura pas le temps nécessaire pour faire de la prévention des risques auprès de ses agents.**

L'année 2024 est la « dernière » année pour FRET SNCF. La réussite des deux nouvelles sociétés dépendra aussi des moyens dont disposera chaque agent pour « bien faire son travail ».

