

AOÛT 2023



CSE FRET

Bilan Social



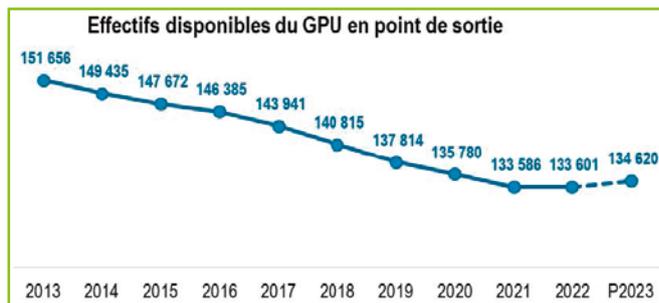
A court terme, des besoins importants sur les métiers du ferroviaire au niveau du Groupe SNCF

Les effectifs au périmètre du Groupe SNCF progressent de plus de 2 % ; cette croissance est principalement portée par des effets de périmètre et des recrutements chez Geodis.

Pour les 5 sociétés qui composent le Groupe Public Unifié (SA SNCF G&C, SAS Fret SNCF, SA SNCF Voyages, SA SNCF Réseau et la SA SNCF), après des années de décroissance des effectifs, ceux-ci se stabilisent, et sont prévus en croissance en 2023.

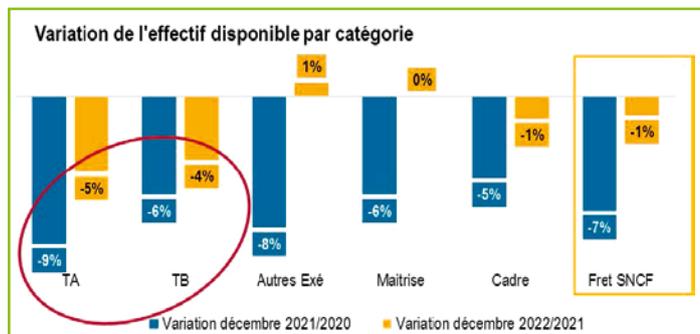
Par ailleurs, sur les 4 dernières années, si les départs à la retraite restent la première cause de départ, les démissions représentent dorénavant un départ sur quatre, dans un contexte où des besoins de moyen humain sur plusieurs métiers sont identifiés par la Direction : tractionnaires, mainteneurs, aiguilleurs, ...

Des enjeux de très court terme donc pour le Groupe, avec des recrutements à réaliser. Mais au-delà des recrutements, ce sont aussi des enjeux de formation et de fidélisation que le Groupe doit relever.



Ces enjeux de recrutements et de fidélisation sont également présents chez Fret SNCF

L'effectif total chez Fret SNCF décroît de 106 agents sur une année. Hormis les variations de contrats aidés, il y a eu un solde négatif de 31 agents sur les mobilités intragroupe, même si celles-ci sont moins importantes que les années précédentes (98 entrées d'agents en mobilité pour 129 sorties sur 2022).



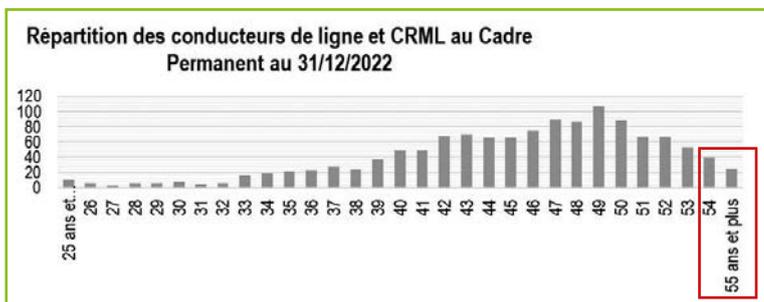
De plus, il y a eu 201 recrutements réalisés en 2022, un record, principalement sur les métiers de conducteurs, d'opérateurs fret au sol et d'opérateur de maintenance (80 % des recrutements). Mais dans le même temps, c'est 265 cessations de fonction sur la même période, avec plus de 70 % qui concernent les mêmes métiers. En un an, les départs à la retraite concernent 3 % de l'effectif, et il y a eu 43 démissions : la moitié concerne des agents d'exécution, 24 % des maîtrises et 26 % des cadres. Ces démissions représentent 16 %

des cessations de fonction en 2022. Conséquence de l'ensemble de ces mouvements, seuls les effectifs du TechniFret et de l'Usine Auvergne Rhône Alpes progressent en 2022.

Mais, alors que les besoins d'opérationnels sont identifiés depuis plusieurs années avec des tensions sur la production, les effectifs TA et TB sont de nouveau en retrait (-5 % et -4 % en une année).

Le vieillissement de l'effectif met également en évidence le besoin de ressources à court et moyen terme. Par exemple, les agents de conduite au cadre permanent (conducteurs de ligne et CRML), 5 % sont âgés à fin 2022 de 54 ans. En effet, l'âge moyen de départ à la retraite des agents de conduite est de 54 ans et 1 mois (source Caisse de Prévoyance et de Retraite du personnel SNCF).

Concrètement, 20 % des agents de conduite au cadre permanent auront 54 ans et plus à fin 2025. Même si cet âge de départ à la retraite est une moyenne (autrement dit, des agents de conduite plus âgés peuvent encore être en poste), cette projection ne tient pas compte des mobilités sortantes et des autres départs (démissions). Cela met donc en avant des besoins de recrutements sur ces métiers à court terme.



Une part des femmes dans l'effectif de Fret SNCF encore trop insuffisante par rapport aux ambitions

A fin 2022, la part des femmes à l'effectif total est de 12,2 % à fin 2022. Le nombre de femmes est resté identique par rapport à 2021. La SAS Fret SNCF reste la société du GPU ayant le taux de féminisation le plus bas. Seulement 2 % des roulants sont des femmes, et 2,3 % des opérateurs Fret au sol sont des femmes.

Année 2021	SA SNCF	SA SNCF Voyageurs	SA SNCF Réseau	SA SNCF G&C	SAS Fret SNCF	Total GPU
Effectif total	9 810	74 488	56 329	4 227	5 406	150 260
Nombre de femmes	4 420	19 193	8 491	1 336	644	34 084
Part des femmes	45,1%	25,8%	15,1%	31,6%	11,9%	22,7%
Année 2022	SA SNCF	SA SNCF Voyageurs	SA SNCF Réseau	SA SNCF G&C	SAS Fret SNCF	Total GPU
Effectif total	9 862	74 046	56 124	4 349	5 300	149 681
Nombre de femmes	4 387	19 336	8 520	1 371	644	34 258
Part des femmes	44,5%	26,1%	15,2%	31,5%	12,2%	22,9%

Pour autant, en 2022, Fret SNCF est la société du GPU qui obtient le score à l'index égalité des sociétés du GPU le plus important (98/100). Ces éléments démontrent la limite de cet index, qui « mesure » des indicateurs, mais ne traduit pas la politique mise en place visant à féminiser l'effectif. Or, cet enjeu de féminisation des métiers opérationnels ne date pas d'hier, chez Fret SNCF, comme dans d'autres activités du groupe. Les métiers peu féminisés ont des contraintes fortes (horaires postées, découchés, ...). Attirer plus de femmes passe aussi par l'amélioration des conditions de travail.

En 2022, le Plan a été réalisé à hauteur de 62 %. Des formations principalement destinées aux métiers opérationnels, en lien avec les recrutements de l'année et les formations continues.

Plus de 133 000 heures de formation en 2022. L'effort de formation est axé principalement sur les formations « premier emploi » faisant suite aux recrutements de l'année écoulée. Plus précisément, les formations initiales et continues de « conduite ferroviaire » et de « sécurité ferroviaire » représentent 73 % des heures totales, soit plus 36 000 heures par rapport à l'année 2021 pour ces deux domaines de compétence.

La répartition des heures de formation par sexe met également en évidence la faible présence des femmes sur les métiers opérationnels chez Fret SNCF. En effet, les heures de formation à destination des femmes représentent 8 % de l'ensemble des heures, alors que celle-ci, rappelons-le représentent 10,5 % de l'effectif (hors contrats aidés)

Par ailleurs, un écart notable des heures de formation en 2022 par rapport aux prévisions, qui renvoie aux heures de formation prévues pour les nouveaux logiciels et systèmes d'information, non encore opérationnels.

Le taux de réalisation des entretiens professionnels s'améliore de nouveau en 2022 : 96 %. En effet, l'amélioration du taux de réalisation des entretiens professionnels s'explique par les moyens humains et pédagogiques mis en œuvre pour éviter des pénalités liées à la non-réalisation des bilans à 6 ans, qui avaient pénalisé les comptes de Fret SNCF en 2021.

Des économies à réaliser sur la formation

Un plan d'économie sur la formation a été présenté lors de la commission. Celui-ci prévoit notamment des économies substantielles sur la formation « externes », hormis les formations nécessaires à la tenue du poste de travail (ou formations à caractère obligatoire), avec pour ces formations « non obligatoires » des cofinancements du CPF qui vont être envisagés. Or, ce n'est pas parce qu'une formation ne revêt pas un caractère obligatoire au sens du Code du travail, que celle-ci s'avère nécessaire pour la bonne tenue du poste.

Il est nécessaire de questionner ces sujets-là, car historiquement ces formations étaient prises en charge par Fret SNCF, et c'est un élément de différenciation par rapport à d'autres entreprises, et donc de fidélisation. Or fidéliser les agents de Fret SNCF est un enjeu majeur pour l'entreprise.

Plus largement si le Groupe se désengage d'un investissement de la formation à la hauteur des enjeux actuels (13,70 M€ pour Fret SNCF sur la formation en 2022), quid des recrutements demain, et de l'attractivité du Groupe ? Ce serait encore plus pénaliser l'attractivité de Fret SNCF, du Groupe, comme la fin du statut, qui est un élément différenciant, a été un frein à cette attractivité.

Un recours à l'alternance toujours hétérogène, avec (toujours) presque la moitié des contrats présents sur la Direction de Fret SNCF

Nous retiendrons deux exemples : tout d'abord, sur 50 agents de la Direction Fret exerçant des missions « RH », 10 sont des alternants en contrats aidés. Autrement dit, 20 % de l'effectif exerçant des missions « RH » à la DNF est en contrat aidé.

Ensuite sur le TechniFret, 12 % des opérateurs maintenance matériel et 11 % des techniciens maintenance des Matériels sont en alternance.

Face à la « perte » des aides publiques liées au Plan « #1 jeune, 1 solution », pour 2023, Fret SNCF va limiter le recours à l'alternance pour redynamiser celui-ci en 2024, et pouvoir de nouveau bénéficier des aides.

Pourtant, la politique d'alternance doit s'inscrire sur un temps long et continu. Des « à-coups » peuvent être préjudiciables dans l'organisation des Usines / services où le nombre d'alternants est important (fonctions supports, TechniFret). Car en 2023, la reprise des missions exercées par ces derniers par les agents risque de mettre (encore plus) en tension les organisations de travail.

Un taux d'absentéisme maladie qui reste identique, mais qui progresse chez les roulants.

L'absentéisme maladie se situe aux alentours de 6 % en 2022. Mais la part des jours d'absence chez les roulants passe de 20 % en 2021, à 22 % en 2022 ;

De plus, l'absentéisme maladie de « courte durée », c'est-à-dire 7 jours d'absence ou moins impacte 14 % des agents de Fret SNCF. Par métier, il apparaît que les Opérateurs Fret au sol, les CRML, les Opérateurs ferroviaires industrie, les opérateurs maintenance matériel et les techniciens maintenance des Matériels sont des métiers plus concernés par l'absentéisme de courte durée que l'ensemble de l'effectif de Fret SNCF.

Rappelons que plus l'arrêt est court, plus il désorganise le collectif de travail : pas de remplacement du salarié absent, charge de travail reportée pendant l'absence. Les causes de l'absentéisme sont nombreuses, mais plusieurs hypothèses sont de nature à mieux mesurer le phénomène : est-ce en lien avec les perspectives professionnelles ? Effets d'usure ? Organisations du travail et expositions aux risques professionnels ? Climat social ? Sous-effectifs ? Etc. D'autres éléments doivent également être pris en compte : l'hygiène de vie ; l'alimentation, Etc.

En lien avec les réorganisations précédentes, les tensions sur les ressources, et avec les profonds changements à venir, le sujet de l'absentéisme doit être traité, car il peut mettre en lumière un « désengagement ».

Ce « désengagement » a été de nouveau identifié dans l'enquête annuelle C'est à vous : 20 % des agents des Usines déclarent « qu'ils n'aiment pas travailler au sein du groupe SNCF ». Et cela est lié en partie aux conditions de réalisation du travail : le manque de moyens humains est un frein pour 57 % des agents de Fret pour « bien faire leur travail »

Les indicateurs liés à l'accidentologie se dégradent en 2022.

En 2022, les accidents sont plus fréquents, et plus graves. Ces deux indicateurs dépassent même ceux de 2019.

Les accidents de plain-pied restent la première cause d'accident et cela depuis plusieurs années, avec 30 % des jours d'arrêts qui font suite à ce type d'accidents. De plus, 60 à 80 % de ces accidents ont lieu dans les emprises, qui sont gérées par SNCF Réseau. Si les échanges se sont améliorés avec Réseau, Fret SNCF n'intervient pas (et ne peut pas intervenir) sur les délais et la qualité des travaux.

Les agents étant victimes le plus fréquemment d'accidents de travail sont dorénavant identifiés, et les actions de prévention de plus en plus ciblées, avec une démarche d'amélioration continue de l'outil de récolte des données utilisé. Par exemple, il reste à clarifier le type d'actions de prévention (primaire, secondaire, tertiaire). Mais la robustesse de l'outil ne suffit pas. En effet, les acteurs de la prévention des risques professionnels sont aussi les managers de proximité et les COSEC.

Leur charge de travail doit leur permettre de réaliser ces missions dans de bonnes conditions. Or, bien souvent, les DPX ont une forte charge de travail nominale à laquelle s'ajoutent bien souvent les charges dues aux aléas (absences). D'un autre côté, les COSEC ont bien souvent un périmètre vaste (bien plus que les DPX) ce qui ne leur permet pas de faire autant qu'ils le souhaiteraient.

Le déploiement des actions de prévention passe donc pas des moyens humains suffisant en local.

Enfin, le rapport de la médecine du travail pour l'année 2022, met en exergue, de nouveau, un grand nombre de problématiques remontées par les agents lors des visites médicales : pénibilité liée aux postes en 3x8, temps de parcours plus long pour les tractionnaires, entraînant une augmentation de la baisse de la vigilance, souffrance au travail, et plus récemment, forte inquiétude des agents sur la conséquence sur leur métier du projet de l'entreprise suite à l'enquête européenne. Ces alertes, nombreuses, récurrentes, doivent être considérées à la mesure de leur importance par la Direction de Fret SNCF.