



CSE
FRET



Bulletin n° 88

LES INFOS CSE

Septembre 2024

SOCIAL, EMPLOI ET FORMATION

Bilan social, évolution de l'emploi et des qualifications, et bilan formation... Voici un compte-rendu exhaustif des données présentées par la direction ainsi qu'un avis sur les sujets développés.

BILAN SOCIAL

L'année 2023 a été marquée par l'annonce de l'ouverture d'une enquête de la Commission européenne et celle du plan de discontinuité de l'entreprise avec, dans un premier temps, la cession des flux dédiés. Si cette année a mis à mal les projections de la direction, on note néanmoins 277 recrutements réalisés essentiellement sur les métiers de la production. **Sur l'emploi, les informations ont été données en effectif total et non en effectif réel. Ainsi, on observe que :**

- La part des embauches d'agents contractuels s'accélère (19,8 % de l'effectif total) ;
- Les roulants représentent 26,9 % de l'effectif total ;
- La part de femmes à FRET SNCF est en baisse (11,8 % en 2023 contre 12,2 % en 2022) ;
- La pyramide des âges n'affiche pas de rééquilibrage malgré les 277 recrutements. 52 % de l'effectif se situent encore dans la tranche des 45-54 ans. 29 % des conducteurs ont 50 ans et plus et 2,8 %, 55 ans ou plus.

Pour les départs :

- Le nombre de départs à la retraite (111) est en réduction, principalement des agents de production ;
- Les démissions sont en augmentation : 62 pour 2023 (35 contractuels et 27 agents au cadre permanent).

Pour les promotions :

- Chez les contractuels, on note un pourcentage de promotions plus élevé pour les hommes que pour les femmes ;
- On note une augmentation du pourcentage de promotions par rapport à 2023 pour les agents au cadre permanent.



FRET

cse.fret@unsa-ferroviaire.org

Pour le handicap :

On recense 206 salariés RQTH, dont un à la suite d'un accident du travail survenu dans le cadre de ses fonctions chez Fret SNCF.

Sur l'absentéisme :

- L'absentéisme pour maladie est en recul en 2023 et revient au niveau de l'exercice 2019. Il équivaut à 301 temps pleins pour cette année. Le niveau d'accidentologie 2023 reste équivalent à 2022 et concerne essentiellement les OPF et ADC (l'accident de plain-pied reste l'item le plus élevé). Les agents les plus touchés sont les jeunes avec moins d'expérience et les plus anciens ;
- Le nombre moyen de jours d'absence pour maladie est également en recul, bien que la part des roulants augmente et représente 25 % des jours d'absence maladie ;
- Les accidents de trajet sont en augmentation chez les roulants.

Pour la rémunération :

Toutes primes confondues, 68 % des salariés ont un salaire mensuel moyen brut inférieur à 4 000 €.

Sur les conditions d'hygiène et de sécurité :

- Le nombre d'accidents de travail et de trajet est en baisse sur l'ensemble des salariés, mais en hausse pour les roulants, avec pour conséquence une forte augmentation du nombre de journées d'absence à la suite des accidents de trajet ;
- Le taux de gravité des accidents du travail est en augmentation (un accident de trajet mortel en 2023).

BILAN DE L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET DES QUALIFICATIONS

Il y a eu 277 recrutements externes en 2023, dont 124 pour la production ferroviaire et 101 agents de conduite et de manœuvre. Un effort a été fait sur l'embauche des conducteurs de manœuvre qui passent de -17 en 2022 à + 15 en 2023. La direction annonce 500 recrutements en deux ans, ce qui équivaut à 10 % de la population de Fret SNCF.

Pour ce qui concerne les sorties de l'entreprise, il y a eu 232 mouvements déclinés de la manière suivante :

- 111 départs à la retraite (principalement des agents de production) ;
- 20 fins de contrat, 3 ruptures conventionnelles, 9 licenciements, 9 décès ;
- 17 réformes, une mutation « inter-groupe », un départ volontaire ;
- 62 démissions (35 contractuels et 27 agents au cadre permanent).

La direction a indiqué que ces démissions étaient le fruit de la concurrence. La Direction Fret, l'Usine Ligne Nationale et le Technifret sont les plus touchés et représentent deux tiers des démissions. On note avec étonnement une augmentation inquiétante des départs d'agents au statut. La direction a précisé que les recrutements étaient de plus en plus difficiles en raison de la tension du marché. Seul un curriculum vitae sur 100 aboutit à une embauche. Les délais s'accroissent et une embauche se fait en moyenne en 80 jours. Des partenariats sont faits avec France Travail là où il y a des besoins forts. Il y a peu de candidats pour les contrats professionnels. Malgré cela et malgré l'annonce de la transformation, la direction estime que Fret SNCF reste attractif, y compris en termes de salaire, car la plupart des recrues sont sans diplôme. Il subsiste des difficultés d'embauche des femmes, malgré des actions spécifiques.

Les fins de contrat (démissions) interrogent : s'agit-il d'erreurs de casting ou finalement d'un manque d'attractivité de l'entreprise ?

BILAN FORMATION

Le nombre total d'heures de formation réalisées ainsi que le nombre de stagiaires et de bénéficiaires sont en augmentation en 2023. On peut noter que le taux de réalisation avoisine les 57 %. On arrive



donc à un déficit de 129 000 heures sur les 300 000 prévues qui s'explique, notamment, par des formations au premier emploi non saisies, reportées ou supprimées (54 000 heures) et par le décalage des heures de formation liées aux projets reportés ou arrêtés (62 000 heures).

Le bilan formation s'articule sur cinq axes prioritaires :

Axe 1 : renforcer la maîtrise des risques

81 % des heures prévues de cet axe ont été réalisées, soit 51 736 heures. Il s'agit des heures de journées de formation continue des métiers au sol et de conduite et des formations relatives aux différents risques rencontrés par les opérateurs Fret.

Axe 2 : développer la satisfaction de nos clients

Cet axe important n'a bizarrement bénéficié d'aucune heure de formation sur les 1 155 prévues. La direction a jugé les deux formations externes trop coûteuses et non indispensables. Tant pis pour les clients...

Axe 3 : accompagner l'évolution des processus et des métiers de la production

Encore un aspect important qui a été sabordé à la suite de projets abandonnés ou reportés puisque seulement 4 % des heures ont été dispensées. Une preuve de plus que monter des organisations non pertinentes et pas assez travaillées met les agents en difficulté et crée des risques psychosociaux.

Axe 4 : renforcer les compétences managériales, transverses ou spécifiques

Seulement 37 % des heures prévues ont été assurées. La formation non obligatoire *Prévenir et faire face aux risques psychosociaux* est insuffisante. Pour la direction, ce n'est pas une priorité, car les RPS sont abordés dans les formations socles. On voit bien que les risques liés à la discontinuité ne sont pas réellement pris en compte et que les dirigeants de proximité sont livrés à eux-mêmes. On notera aussi que les formations externes liées à l'excellence opérationnelle n'ont pas été délivrées, car trop coûteuses. Il en est de même pour les formations des populations transverses qui ont été réduites en volume de salariés formés.

Axe 5 : formations premier emploi et parcours professionnel

Encore un axe prioritaire qui n'a pas bénéficié de l'intégralité des heures prévues avec un déficit de plus de 54 000 heures non dispensées. On remarque un taux d'échec encore assez élevé sur les examens (allant jusqu'à 28 % sur certains métiers). Il nous semble important de repenser les modes de fonctionnement et de recréer un modèle d'embauche vertueux et attractif dans lequel les dirigeants de production seraient plus impliqués afin de coller au plus près des emplois.

ÉVOLUTIONS POUR 2024

La principale évolution est liée à l'impact direct de la décision unilatérale de discontinuité. La perte des flux dédiés se traduit par une réduction des effectifs. La mobilité des conducteurs de ligne vers la SA Voyages va forcément augmenter. Les effectifs de structure vont également connaître une diminution notable, dans un objectif de performance économique.

Malgré ce schéma qui recalculé tous les compteurs à la baisse, la direction souhaite plus d'ambition pour la suite. Elle souhaite professionnaliser pour formuler des besoins concrets en lien avec la réalité. Alors bien sûr, il faut comprendre que cette ambition est liée à une optimisation financière des moyens mis en place. 2025 est une année pleine d'incertitudes, ce qui impacte notamment les projets futurs en matière de formation. Il est difficile de développer sainement l'emploi, le social et la formation en construisant des organisations uniquement basées sur une optimisation forcée, dont la priorité est de faire baisser drastiquement les charges de personnel.

En conclusion, la suite s'annonce difficile, car l'entreprise avance au milieu d'un épais brouillard généré par les conséquences de la discontinuité. On peut même sérieusement s'interroger sur la capacité de la direction à quantifier ses besoins de formation et d'emploi...