

UN BILAN SOCIAL DES PLUS CATASTROPHIQUES

Le 23 juin 2022, le CSE VOYAGEURS TER PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR était consulté sur l'analyse de la politique sociale, de l'emploi et des conditions de travail.

Lors de cette consultation, un rapport du cabinet DEGEST ECO a été présenté.

Ce rapport nous a permis de rendre un avis négatif sur la politique sociale menée au CSE VOYAGEURS TER PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR.

Cet avis se fonde sur le travail des commissions à l'appui des documents transmis par la direction (formation, bilan social, rapport CHSCT, égalité hommes/femmes).

Les cheminots ne cessent de combattre une politique de tension entretenue depuis de nombreuses années par la direction.

Cette politique de tension se traduit par des impacts réels pour les cheminots de notre région.

Pour exemple, les effectifs moyens du CSE TER PACA sont en recul de -2,7% (soit -69 Équivalent Temp Plein) en 2021, après leur forte contraction de -10,7% en 2020 (soit - 278,5 ETP).

Cette baisse des effectifs intervient dans un contexte propre à la région PACA, première région de France à avoir ouvert son exploitation à la concurrence (sur deux lots).

Cette ouverture à la concurrence a accentué la pression exercée sur la BU TER SUD PACA qui déploie en outre des mesures de productivité, portées par la SA Voyageurs et relayées dans le programme CAP

TER : développement de la polyvalence, déploiement de l'EAS, évolution du schéma de distribution dans un contexte où la maquette financière de la convention d'exploitation semble refléter une contrainte de productivité relativement importante.

La conséquence de cette politique de l'emploi est une dégradation des conditions de travail alors que dans le même temps les cheminots continuent fortement à se mobiliser pour ne pas dégrader la qualité de service et la production. Ils font preuve d'un engagement fort pour le service public ferroviaire alors que l'entreprise continue d'ignorer les alertes sociales qui lui sont remontées.

En définitive, en plus de saborder le service public ferroviaire, la politique sociale en PACA dégrade l'activité de l'entreprise, les collectifs de travail, les conditions de travail et les organisations.

En conséquence, et par respect pour les cheminots, par respect pour les usagers et par respect pour le service public, les élus ont voté contre lors de cette consultation.



Sébastien GRONNIER
Secrétaire du CSE TER
PACA



Quel est le rôle du CSE lors de la consultation sur la politique sociale ?.....	p. 3
Comment mesurer la situation sociale de l'entreprise ?.....	p.4
L'évolution de l'emploi	p. 5
Les conditions de travail : Absentéisme et accidents du travail	p. 6
La politique salariale, l'organisation du travail et la formation	p. 7
L'égalité hommes femmes dans le travail : un accord perfectible au sein du Groupe.....	p. 8

Consultez le site web du CSE :
<https://cse-ter-cheminots-paca.org/>

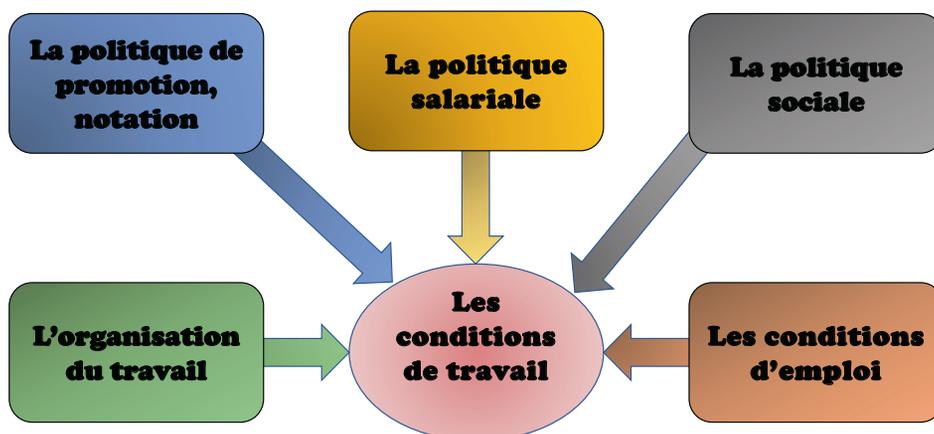


QUEL EST LE RÔLE DU CSE LORS DE LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE ?

Sur quels thèmes le CSE est-il consulté ?

L'évolution de l'emploi
Les qualifications
La formation
L'apprentissage
Les congés
Le temps de travail
L'égalité professionnelle

Rendre un avis sur la politique sociale, c'est évaluer où en est notre entreprise sur les sujets qui impactent notre emploi, nos conditions de travail.



COMMENT MESURER LA SITUATION SOCIALE DE L'ENTREPRISE ?



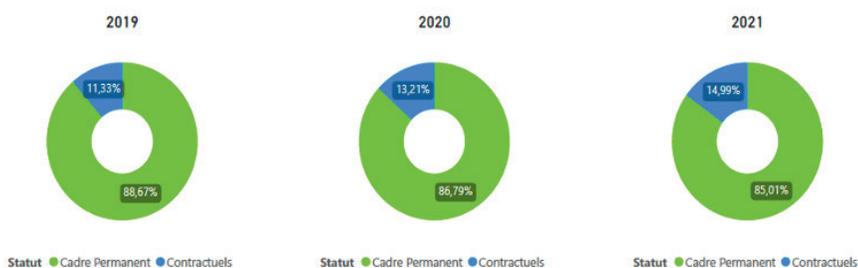
L'évaluation de la situation sociale de l'entreprise peut s'apprécier au travers de nombreux indicateurs. Nous en retiendrons quelques-uns, qui répondent aux trois questions ci-dessus et qui nous ont permis de motiver notre avis :

- Comment évolue l'emploi au sein de mon entreprise ?
Est-on en sous-effectif ?
Quel est le recours à l'emploi précaire ?
- Dans quelles conditions j'effectue mon emploi ?
La mesure de l'absentéisme et de l'accidentologie sont de bons indicateurs de condition de travail.
- Comment est organisé le travail ?
La formation et les promotions permettent-elles une évolution professionnelle ? Peut-on dire que dans mon entreprise les femmes et les hommes sont égaux dans le travail ?

L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

Nombre d'agents figurant à l'effectif total Au 31 décembre 2021

	2019						2020						2021					
	Exécution					Total	Exécution					Total	Exécution					Total
	Sédentaires	Roulants		Maîtrise	Cadres		Sédentaires	Roulants		Maîtrise	Cadres		Sédentaires	Roulants		Maîtrise	Cadres	
	Conduite	Trains				Conduite	Trains		Conduite			Trains		Conduite	Trains			
Cadre Permanent	701	474	323	638	290	2 426	544	479	283	560	295	2 161	466	511	280	569	289	2 115
Cadre Permanent CS					12	12					15	15					12	12
Cadre Permanent (hors CS)	701	474	323	638	278	2 414	544	479	283	560	280	2 146	466	511	280	569	277	2 103
Contractuels	146	52	37	60	15	310	173	54	20	61	21	329	217	72	35	28	21	373
Contractuel CS					3	3					4	4					3	3
Contractuel (hors CS)	44	52	37	60	12	205	74	54	20	61	17	226	111	72	35	28	18	264
Contrat Aidé	102					102	99					99	106					106
TOTAL	847	526	360	698	305	2 736	717	533	303	621	316	2 490	683	583	315	597	310	2 488



Au périmètre du CSE TER PACA, l'emploi recule sur les 3 dernières années :

- La fin des embauches au statut fait reculer de 311 le nombre d'agents au cadre permanent.
- Les emplois contractuels progressent de 63 emplois, cela ne compense pas l'écart créé entre 2019 et 2021 au niveau des statutaires.

Apprécier l'évolution de l'emploi au sein du CSE TER PACA, c'est en évaluer la variation. En considérant l'ensemble du personnel (agents au statut, contractuels, CDD), l'emploi a reculé : au 31/12/2021, le CSE TER PACA comptait 248 personnes de moins qu'en 2019.

La variation de l'effectif est très hétérogène selon les catégories :

- Les sédentaires où le recul est le plus net avec -164 personnes.
- Les maîtrises également subissent des pertes d'effectif avec un recul de 101 personnes.
- Les agents de conduite voient leur effectif certes se renforcer (+57), mais les départs en retraite des tractionnaires vont nécessiter un grand nombre de recrutements !
- Les agents de train subissent des pertes d'effectif avec un recul de 45 personnes, ce recul est certainement lié au déploiement de l'EAS.

Parallèlement, la précarité progresse de manière inquiétante :

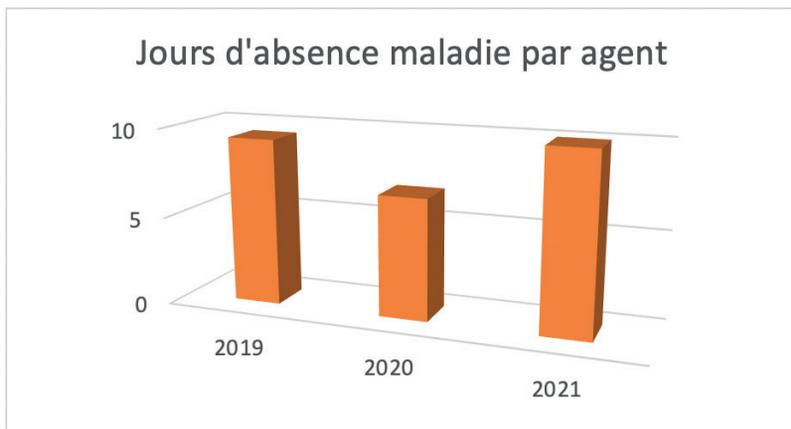
- Les contrats à durée déterminée augmentent d'année en année (118 CDD en moyenne en 2019, 156 en 2020 et 246 en 2021).
- Les admissions en CDI sont très faibles, seulement 31 embauches dont 20 ADC.
- Les dépenses en intérim ont augmenté en 2021 pour atteindre 1717 K€.

En conclusion, l'emploi recule, mais le recours aux emplois précaires augmente !

LES CONDITIONS DE TRAVAIL : ABSENTÉISME ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

Absences maladie

Le nombre de jours d'absence maladie par agent repart à la hausse en 2021, pour atteindre un nombre de jours moyen de 10, soit 0,6 jours de plus qu'en 2019. Le Technicentre et la DDL TER Est PA tirent vers le haut cette moyenne, avec respectivement 11,3 et 11,2 jours d'absence moyens par agent.



Accidents de travail

Durée moyenne des arrêts suite à un accident de travail par métier

	2019	2020	2021
Agent d'accompagnement clientèle des trains	40	54,2	43,5
Agent de conduite des trains	30,9	31,6	22,4
Opérateur Maintenance Matériel	50,3	23	40,4
Opérateur de prod transport circulation	33,9	40,6	13,4
Agent d'escale et de service commercial gare	44,1	75,3	42,2
Agent de vente voyageurs	107,3	23,7	8
TOTAL	44,5	43,7	33,6

Indice de fréquence des accidents du travail avec arrêt par métier

	2019	2020	2021
Agent d'accompagnement clientèle des trains	125	111,6	92,8
Agent de conduite des trains	47,2	45,5	47,9
Opérateur Maintenance Matériel	154,6	100,2	69,4
Opérateur de prod transport circulation	65,1	56,1	40,2
Agent d'escale et de service commercial gare	61,6	47,5	47,5
Agent de vente voyageurs	49,3	16,7	18,8
TOTAL	52,1	42	38,3

Le nombre d'accidents a diminué pour la plupart des principaux métiers. Seuls les agents de conduite ont eu une légère hausse de la fréquence des accidents du travail avec arrêt. La durée moyenne des arrêts suite à accident du travail diminue également pour tous les métiers, à l'exception des agents d'accompagnement clientèle.

LA POLITIQUE SALARIALE, L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LA FORMATION

Rémunération mensuelle moyenne

L'évolution de la répartition de l'effectif par tranche de revenu est un bon indicateur de la politique salariale. Ainsi, au périmètre du CSE TER PACA, les tranches basses de rémunération comprennent plus d'effectif en 2019 qu'en 2021.

Quant à l'évolution de l'organisation du travail, elle nous indique qu'il y a plus d'agents soumis au titre 1 de la directive RH0077 en 2021 (24,2 % de l'effectif total), qu'en 2019 (19,5 %).

	2019	2020	2021
 3 224,9 €	 3 228,4 €	 3 459,0 €	
 2 988,2 €	 3 010,6 €	 3 198,6 €	
 3 169,6 €	 3 176,5 €	 3 397,9 €	

Formation professionnelle continue

Enfin, les indicateurs liés à la formation nous renseignent sur l'effort que consent notre entreprise à former les cheminots tout au long de leur carrière, pour qu'ils puissent évoluer au sein du Groupe.

L'analyse des indicateurs de formation montrent dans un premier temps que le volume d'heures global de formation a augmenté entre 2019 (65,8 milliers d'heures) et 2021 (75,29 milliers d'heures).

Nombre de salariés formés									
-	2019			2020			2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Sédentaire	468	187	655	349	118	467	396	182	578
Conduite	514	19	533	433	15	448	481	21	502
Trains	222	88	310	172	68	240	191	93	284
Maîtrise	376	96	472	310	68	378	358	96	454
Cadres	156	63	219	150	66	216	168	82	250
TOTAL	1711	446	2157	1398	327	1725	1594	474	2068

Mais le taux d'accès aux formations qui traduit le pourcentage de stagiaires rapporté à l'effectif total recule entre 2019 et 2021.

Nombre d'heures de stages (en milliers d'heures)			
	2019	2020	2021
Sédentaire	22,4	14,9	17,18
Conduite	17,1	6,3	26,03
Trains	5,3	5	11,68
Maîtrise	13,9	9,7	13,03
Cadres	7,2	5,4	7,34
TOTAL	65,8	41,4	75,29

Ces indicateurs sont d'autant plus importants au regard des enjeux autour de la digitalisation de la sécurité ferroviaire, de la production, de la maintenance, etc.

Une entreprise qui n'investit pas dans ses salariés est une entreprise condamnée à terme.

L'ÉGALITÉ HOMMES FEMMES DANS LE TRAVAIL : UN ACCORD PERFECTIBLE AU SEIN DU GROUPE

Dans l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité, le GPU s'est donné notamment quatre objectifs à atteindre, au travers de la politique de recrutement, des promotions, de l'égalité salariale et de la formation.

Depuis 2019, le pourcentage de femmes représente 26% de l'effectif total sur la BU TER PACA.



L'accord prévoit également que la part des femmes promues au sein du GPU doit être supérieure ou égale à la part des femmes dans l'entreprise. Le CSE TER PACA respecte cet indicateur, avec en 2021 27,5% des femmes promues pour 26% de femmes présentes.

En termes d'égalité salariale, l'accord prévoit de diminuer l'écart de rémunération hors EVS entre les hommes et les femmes.

Les données présentées dans le bilan social de la BU TER PACA sont des rémunérations mensuelles moyennes brutes (donc y compris les EVS) ; la vérification de « l'égalité » dans ce domaine n'est donc pas chose facile, c'est même impossible !

Néanmoins, en considérant les éléments qui nous sont communiqués via le bilan social, l'écart des rémunérations (mensuelles moyennes brutes) entre les hommes et les femmes est de 236,7€ en 2019, et a augmenté en 2021 pour atteindre 260,4€.

D'autres indicateurs qui nous informent sur l'égalité hommes femmes au sein de l'entreprise méritent d'être mis en évidence

	2019				2020				2021						
	< 60 %	Entre 60 et < 70 %	Entre 70 et < 80 %	80% et plus	Total 2019	< 60 %	Entre 60 et < 70 %	Entre 70 et < 80 %	80% et plus	Total 2020	< 60 %	Entre 60 et < 70 %	Entre 70 et < 80 %	80% et plus	Total 2021
Hommes	13	1	113	127	12	2	3	114	131	10	2	4	103	119	
Femmes	12	2	9	132	155	13	4	9	117	143	5	2	9	105	121
TOTAL	25	2	10	245	282	25	6	12	231	274	15	4	13	208	240

Alors que les femmes sont moins représentées que les hommes au sein de la BU TER PACA, elles sont majoritairement à temps partiel.

Le recours au temps partiel est-il réellement choisi par les cheminotes ?

34 % des femmes déclarent travailler à temps partiel pour pouvoir s'occuper de leurs enfants ou d'un autre membre de la famille, contre 7 % des hommes.

Si le temps partiel est choisi par les femmes et non pas imposé par l'entreprise, le choix du temps partiel peut donc renvoyer à la place de la femme dans la société et au sein du foyer. Ce choix (ou non choix d'ailleurs) explique la part plus importante des femmes à temps partiel par rapport aux hommes.

La part des femmes à temps partiel étant plus importante que les hommes au sein de la BU TER PACA, cela pourrait expliquer leur faible représentativité dans les hautes tranches de rémunération.

Les indicateurs de temps partiel par genre peuvent donc être une mesure de l'inégalité entre les femmes et les hommes au sein d'une entreprise.

L'évaluation de l'égalité entre les hommes et les femmes et de la mixité est complexe.

C'est un domaine qui mérite de plus amples analyses. Mais au périmètre du CSE TER PACA, on peut dire qu'il reste beaucoup de chemin à parcourir.