



MATÉRIEL INDUSTRIEL

LE BILAN SOCIAL 2020

Comme chaque année, les comités sociaux et économiques présentent le résultat du bilan social. Ce document, riche d'informations, permet de dresser un portrait chiffré de l'année écoulée. Focus sur les éléments marquants du CSE MI.



5, rue Pleyel | 93200 Saint-Denis



01 76 58 12 21



www.cfdtcheminots.org

DÉCLARATION LIMINAIRE DE LA DÉLÉGATION CFDT

Nous sommes réunis ce jour en CSE MI pour l'examen du bloc III. Ainsi, de l'étude critique de ces différents bilans, la délégation CFDT émet le vœu que le rapport d'expertise – sous réserve d'un vote favorable lors du point 2 – éclaire aussi les membres du CSE sur quelques points particuliers.

Déjà esquissés lors des commissions du CSE MI portant sur différents volets de ce bloc III, nous laisserons les présidents des commissions CSSCT, égalité professionnelle et formation vous faire une synthèse de leurs travaux. Nous attendons avoir des réponses aux questions suivantes (liste non exhaustive).

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

- Quid de l'impact des mesures de rattrapage issues des dernières tables rondes ?
- Quid de la répartition des effectifs femme-homme, le Matériel étant le plus mauvais élève hormis parmi nos représentants de la direction en

CSE / CSSCT où nous sommes aussi mauvais élève... mais à l'inverse (100 % féminin) ?

L'ÉVALUATION DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES

- Quid du devenir des agents n'ayant pas réussi à finaliser leur parcours ?
- Quid de la reconnaissance effective en qualification des agents ayant suivi les différents cursus promotionnels ?

LE BILAN HSCT

- Quid des trous dans la raquette ?
- Quid du traitement des AT ou QAT et de leur incidence sur la révision du DU ?

LA MÉDECINE DU TRAVAIL

- Quid de l'organisation des CME sur chacune des entités de notre périmètre ?
- Quid de l'impact de la pandémie en cette année particulière dans les différents volets à évaluer ? Notre délégation CFDT s'associera à l'élaboration des thèmes à renseigner dans cette expertise. ●

LES EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT

	2018	2019	2020
Agents au statut	6 834	7 304	7 050
Contractuels	1 082	1 212	1 348
Contrats aidés	482	513	531
Total	8 398	9 029	8 929



ANALYSE

Les premiers effets de la réforme du ferroviaire de 2018 et l'arrêt des recrutements au statut se mesurent pour la première année. À noter que le périmètre du CSE MI a augmenté son niveau de recrutement malgré la crise de la Covid (190 embauches ont été réalisées en 2020 contre 170 en 2019 et 179 en 2018). ●

LES EFFECTIFS PAR COLLÈGE

	2018	2019	2020
Exécution	3 620	3 821	3 763
Maîtrise	2 867	3 121	3 008
Cadre	1 911	2 084	2 158
Cadre supérieur	89	92	99

LES EFFECTIFS PAR COLLÈGE, EN POURCENTAGE

	2018	2019	2020
Exécution	43,1 %	42,3 %	42,1 %
Maîtrise	34,1 %	34,6 %	33,7 %
Cadre	22,8 %	23,1 %	24,2 %
Cadre supérieur	1,05 %	1,02 %	1,08 %



ANALYSE

Les effectifs ont augmenté mécaniquement en 2019 avec l'arrivée des agents du Matériel sur Techninat. Nous remarquons par ailleurs une diminution des effectifs exécution et maîtrise au profit du collège cadre. Cette dimension s'explique en partie aussi par l'augmentation du travail précaire sur le CSE MI, qui diminue mécaniquement le collège exécution. ●

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Chiffres 2020	Exécution	Maîtrise	Cadre	Cadre supérieur	Total
Hommes	3 418	2 742	1 755	80	7 915
Femmes	345	266	403	19	1 014
Pourcentage femmes	9,16 %	8,84 %	18,67 %	19,19 %	11,35 %



ANALYSE

Des progrès sont encore à faire ! La proportion femmes-hommes n'est pas à la hauteur des ambitions de SNCF. Néanmoins, il convient de noter une meilleure représentation des femmes dans le collège cadre et cadre supérieur. ●

DES EFFECTIFS QUI VIEILLISSENT, EN POURCENTAGE

Tous contrats, par tranche d'âge	2018	2019	2020
De 18 à 24 ans	7,97 %	7,63 %	6,39 %
De 25 à 34 ans	27,99 %	26,16 %	20,04 %
De 35 à 44 ans	27,94 %	28,14 %	33,36 %
De 45 à 54 ans	26,39 %	28,02 %	30,02 %
55 et plus	9,71 %	10,05 %	10,19 %



ANALYSE

Les recrutements au Matériel ne compensent pas les départs. La population vieillit. Pour la CFDT Cheminots, cet aspect est inquiétant et nécessite une anticipation dans la transmission des savoirs. ●

LES DÉPARTS

	2018	2019	2020
Démissions	51	54	54
Ruptures conventionnelles	14	13	16
Totaux départs	357	275	276

PROMOTIONS

En qualification, on note 516 promotions en 2020 (soit 5,78 %) pour 517 en 2019 (5,73 %). Le chiffre est stable, voire en progression si on le ramène aux effectifs. On note en revanche la promotion de huit cadres supérieurs (dont une femme) pour un effectif total de 99 en 2020 (soit 8,08 %). Ce chiffre est-il bien raisonnable ?

ABSENTÉISME

Il reste stable, avec 112 709 jours notamment, mais dans un contexte particulier lié à la crise sanitaire, le nombre de jours d'absence pour raisons sanitaires étant de fait intégré.

RÉMUNÉRATION

On note par qualification une stabilité parfaite. Il convient de souligner que l'activité partielle n'a eu – contrairement à ce que certains prétendaient – aucun impact sur cette rémunération. En revanche, rien sur la rémunération des CS. Un oubli peut-être ?

ACCIDENTOLOGIE

Le nombre d'AT est en retrait, mais reste élevé au regard de la moindre activité enregistrée en 2020.

TRANSFORMATION AU TRAVAIL

2 772 agents ont vu leur situation au travail évoluer dans le cadre d'une réorganisation, soit 1 / 3 des effectifs. La CFDT appelle à davantage de stabilité dans les organisations, car les changements sont vecteurs de stress et diminuent la qualité de vie au travail.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Elle continue à diminuer fortement en 2020, mais là encore, dans un contexte de crise sanitaire (5 637 stagiaires en 2020 pour 6 498 en 2019).

QUE RETENIR ?

Une expertise a été diligentée par le CSE MI sur ce bilan social. La CFDT a voté cette expertise afin de mieux comprendre et analyser les trajectoires économiques et sociales de notre activité. ●

