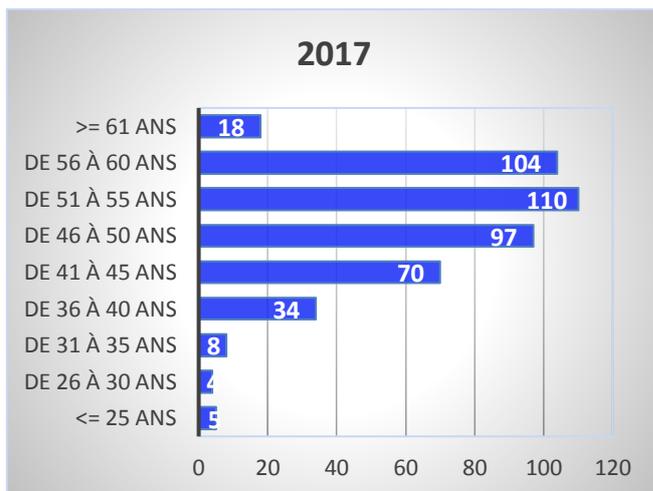
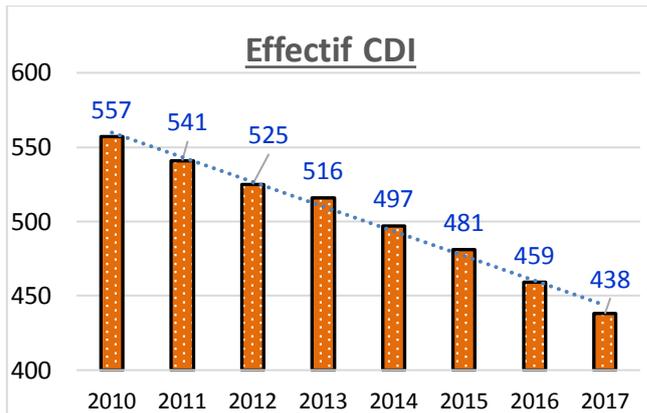


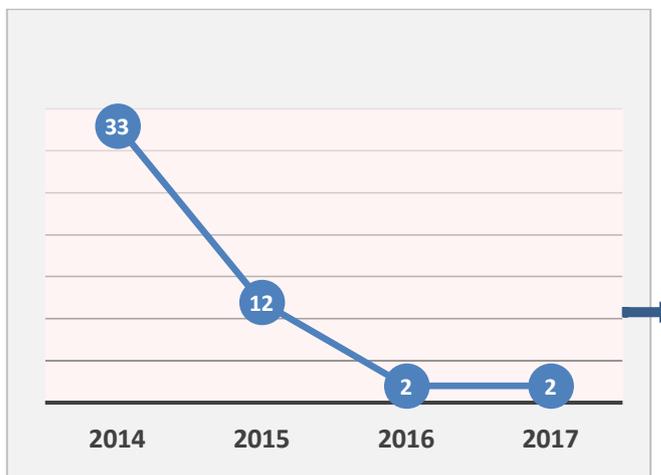
TABLEAU DE BORD ET EXAMEN DU BILAN SOCIAL 2017

L'examen du bilan social 2017 a amené la CFDT SAP à faire des remarques et à formuler son avis lors de la réunion du comité d'établissement du mois de mai 2018.

Au chapitre Emploi :



Au chapitre Promotions :



Comme c'est le cas inexorablement depuis des années, la DRE SAP voit encore ses effectifs diminuer :

- Depuis 2010, 119 emplois ont été supprimés. En 2010, l'effectif CDI était de 557. En 2017, il n'est plus que de 438.

Déduction faite des 25 départs dans le cadre du Compte Epargne Temps et de 2 salariés en CATS, **l'effectif réel est réduit à 411**, soit une perte de 146 postes depuis 2010.

Alors que la pyramide d'âge perd l'équilibre un peu plus chaque année, où se situe l'entreprise en matière de recrutements, particulièrement sur les jeunes générations ?

- Aujourd'hui, 50% des salariés sont âgés de plus de 51 ans. A contrario, seulement 3.78% ont moins de 35 ans.
- Les restrictions fortes imposées sur les recrutements ne sont pas sans conséquences, tant sur la détérioration des conditions de travail que sur les tensions qui en résultent dans certains métiers :

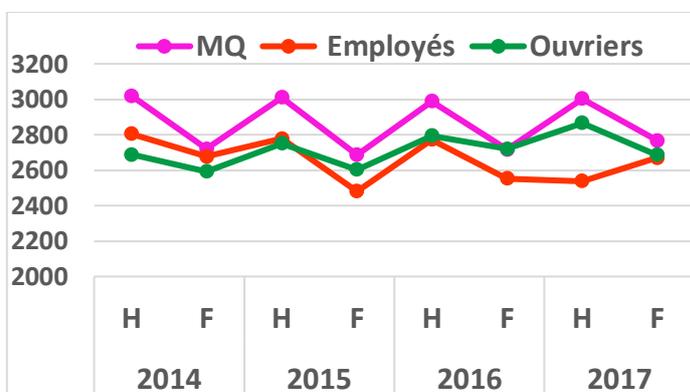
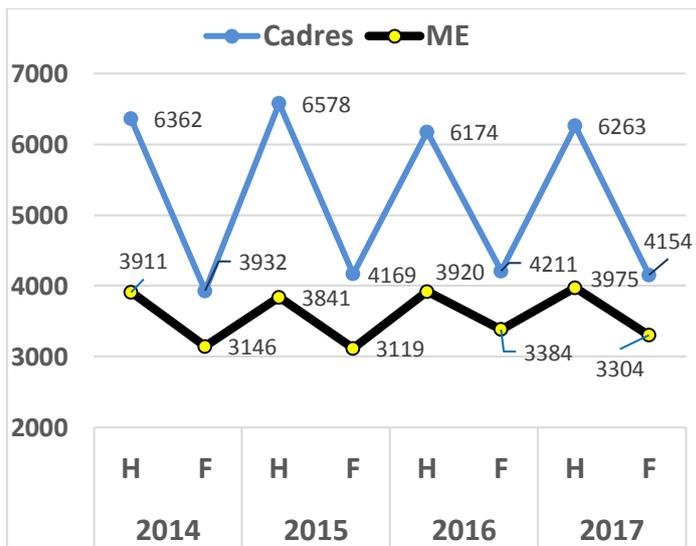
- ✓ Seuls 8 recrutements en CDI depuis 2014 dont 6 en 2017, alors que pour la même période **86** postes de travail ont disparu.
- ✓ Pour la quatrième année consécutive, **0** embauche de salariés en CDI de moins de 25 ans.

❖ Cette situation démontre bien qu'il est impératif d'impulser une dynamique de rajeunissement et renouvellement dans certains métiers. Cette baisse des effectifs doit également s'accompagner d'une véritable politique de transmission des compétences.

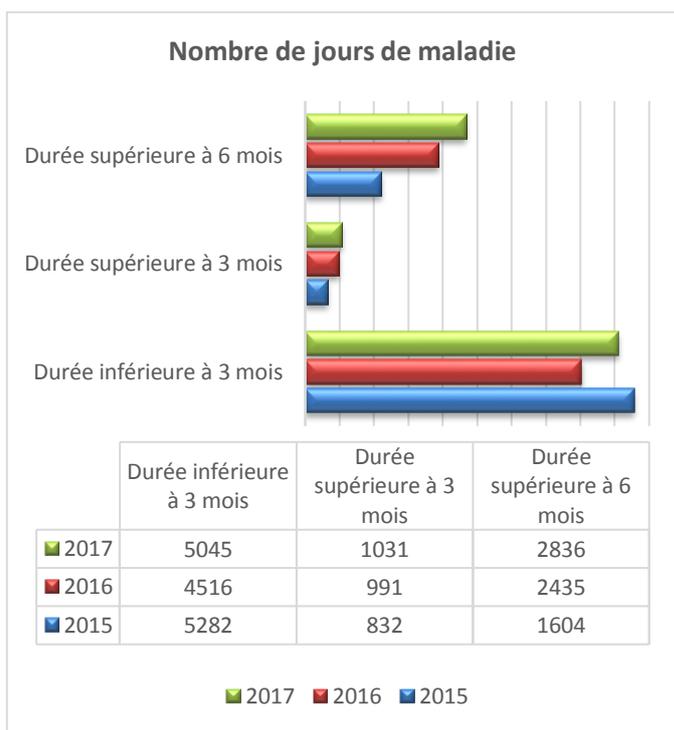
- De 2014 à 2016, les promotions ont décliné de manière vertigineuse. En 2017, elles stagnent et ne représentent plus que **0.46%** de l'effectif total.

Au chapitre Rémunération :

Rémunération brute mensuelle moyenne



Au chapitre Absentéisme :



L'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes perdure. La rémunération des femmes de l'encadrement reste bien inférieure à celle des hommes de cette même catégorie :

- Ecart : Cadre H/F = 50,77%, ME = 20,30%. En ce qui concerne la Maîtrise de Qualification, l'écart est de 8,49% et pour les Ouvriers de 6,66%.

L'entreprise ne donne aucun moyen aux élus du CE d'étudier sérieusement l'écart des rémunérations entre H/F. Elle noie les chiffres en additionnant les rémunérations des métiers de la viabilité avec ceux du péage et des administratifs.

Quant au résultat de la hiérarchisation des rémunérations, il en ressort un constat peu encourageant car depuis 2015 les écarts se creusent :

- ✓ 2015 = 2.48%
- ✓ 2016 = 2.64%
- ✓ 2017 = 2.82%
- ✓

- ❖ Pour ce chapitre rémunération, la CFDT réitère sa demande de répartition par filière (PVS) afin de tenir compte des différents éléments constitutifs des rémunérations liés aux fonctions occupées.

- L'analyse du bilan social amène la CFDT à s'interroger sur l'absentéisme en particulier pour les maladies supérieures à 3 et 6 mois qui sont en hausse depuis trois années consécutives.

Le nombre d'accident du travail a lui aussi augmenté malgré une augmentation conséquente des dépenses en matière de sécurité :

- ✓ 2016 = 1118 jours
- ✓ 2017 = 1490 jours

Les données sur l'absentéisme indiquent que le nombre de jours maladie et accidents du travail augmente. Curieux quand on sait que le nombre de salariés diminue... Entre la dégradation des conditions de travail de par la baisse des effectifs et l'évolution permanente du stress liée à la charge de travail, ceci n'expliquerait-il pas cela ?

La CFDT tient aussi à retenir positivement :

1 - Une tendance à recruter dans les métiers à forte pénibilité comme la viabilité. Nous attendons que cette tendance se confirme également dans les filières sous tension sur la durée de l'accord GPEPP.

2 - Le retour de 26 contrats saisonniers en 2017 alors que depuis 2 ans il n'y avait eu aucun recrutement. Là aussi la CFDT attend que la direction augmente le nombre de recrutements qui a fortement diminué par rapport à 2014 qui était de 131 salariés. Dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail et au regard de la baisse des effectifs CDI, la CFDT préconise également le recrutement de salariés saisonniers durant les périodes hivernales et printanières en plus de la saison estivale.

3 - Le montant consacré à la formation est toujours à un niveau correct. Cependant, la CFDT regrette que certaines formations soient dispensées alors que les outils présentés ne sont pas finalisés.

Malheureusement, bon nombre de problèmes demeurent :

- Les effectifs continuent de baisser
- L'insuffisance de recrutement s'accompagne d'un vieillissement par le sommet de la pyramide d'âge
- Les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes perdurent
- L'entreprise refuse de fournir la ventilation des rémunérations par filière, ce qui prive les élus CE de toute possibilité d'analyse
- Les évolutions de carrière sont plus que limitées
- Les données de promotion sont tronquées par l'intégration d'un détachement provisoire
- L'absentéisme pour maladie et accident du travail augmente....

Compte tenu de ces remarques et observations, la délégation CE CFDT SAP a émis un avis défavorable sur ce Bilan Social 2017.

