

Avis CGT au CSE ALSA du 15 avril 2021 sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, dont le bilan social :

Le partage de la valeur ajoutée entre salaires et profits conditionne la politique sociale d'une entreprise. Il est d'ailleurs l'objet formellement prévu par le code du travail dans les négociations annuelles obligatoires.

En 2020, ALSA s'est placée à 1,9%, sous la moyenne nationale de 2,1% relevée par le cabinet Deloitte, et 0,3% derrière l'enveloppe de 2019.

Selon l'expertise Secafi : *“La politique salariale mise en œuvre sur l'année 2020 a mis davantage l'accent sur la valorisation de la performance individuelle en accordant des moyens supplémentaires aux promotions.”*

En effet, l'individualisation reste de mise, le poids des parts variables augmente encore, les trois quarts des salariés y sont éligibles et la part variable moyenne est de l'ordre de 15 k€ annuel.

La direction ne veut pas entendre parler d'augmentations générales de salaires.

Le résultat en est une distribution des revalorisations et des rémunérations très contrastées (par métiers notamment) et globalement une faible progression des salaires, cette politique mène aussi à une instabilité salariale issue du caractère variable.

En terme d'égalité professionnelle, l'expertise souligne que *« Malgré un index de 99/100, des écarts salariaux entre les hommes et les femmes persistent en 2020. Une analyse plus fine et individuelle devra être faite pour mieux évaluer les écarts perçus ou évoqués, avec une « pesée » de chaque poste, de l'ancienneté et de l'expérience de chaque poste (en comparaison F/H), des fonctions occupées et des responsabilités liées, et d'une comparaison avec des postes équivalents dans d'autres groupes industriels ou des services. »*

Nous considérons que cette proposition répondrait au besoin de voir plus loin que l'index dont se satisfait la direction, index qui compare les femmes et hommes sur des tranches d'âge de 10 ans et des écarts de salaires au-delà de 5%, qui sont trop larges.

L'expertise relève aussi que *« L'analyse de la structure de qualification chez les ingénieurs et cadres permet de mettre en évidence un « plafond de verre » à partir du coefficient 460. A compter du coefficient 460, nous notons un déséquilibre sensible dans la répartition des effectifs par genre. Pour la catégorie 880, l'écart est de 56 points en termes de représentation entre les hommes et les femmes. L'expert espère que « Les évolutions de carrières et les politiques de recrutements internes/externes pourraient faire évoluer cette situation ».* Peut-on se contenter de cela plutôt que d'un rattrapage proactif rapide, déjà en termes de salaires et coefficients, d'autant plus que des cas de discrimination pure ne sont pas à exclure.

Quel chemin prend-on quand la proportion des femmes embauchées est de 45,1% en 2020 contre 47,4% en 2019 et 50% en 2018, l'engagement étend de recruter 50% de femmes ingénieurs et cadres chaque année ?

La population technicienne est délaissée et son effectif baisse de manière continue. En R&D, les techniciens et les ingénieurs en subissent les conséquences sur l'organisation du travail et sur les projets.

L'effectif global des AMT est passé de 207 à 203 puis 192 en 2020 dont celui des hommes de 76 à 63 sur la même période.

37% des hommes et 45% des femmes ont plus de 45 ans, en partie parce que les femmes évoluent moins que les hommes vers la position cadre ou vers l'opérationnel?

Aussi, 45% des AMT et 37% des IC ont plus de 45 ans, les dynamiques ne sont pas les mêmes.

L'expertise fait un focus sur les primes fixes et indique que « *l'enveloppe versée reste quasi stable en 2020. Ces primes représentent une composante notable de la rémunération pour les AMT* ». C'est une part non négligeable du salaire de cette catégorie, moins payée donc au regard de sa qualification, et qui ne progresse pas.

En ces termes d'ailleurs, la nette progression de l'épargne salariale s'est manifestée par une variation de +16% chez les AMT et +23% chez les IC, selon l'expertise.

On le note oui, que l'intéressement et la participation ont progressé. Doit-on s'en réjouir ? De notre point de vue pas spécialement, ils sont le pendant aléatoire et non socialisé (retraite, maladie, chômage etc...) d'un partage de la valeur ajoutée qui serait le socle d'une politique salariale et sociale digne de ce nom.

L'approche du risque psychosocial n'est toujours pas satisfaisante, nous demandons à nouveau à la direction que les responsables (managers) formés au problème d'après elle, deviennent des acteurs majeurs de la prévention, réunis sous une entité où ils partageraient leurs expériences et ils impulseraient une politique au lieu de subir les décisions comptables et déléguées de la direction sur les effectifs de salariés par exemple.

Le taux de travailleurs en situation de handicap est en recul, il est passé de 2,2% en 2018 à 1,9% en 2019 et 1,76% en 2020, loin des 6% imposés par le législateur, dans l'intérêt des personnes en situation de handicap. Il ne s'agit pas de diversité comme aiment à en parler les directions, mais de droit social. Selon le code du travail, « *tout employeur d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total. L'obligation d'emploi concerne tous les salariés quelle que soit la nature de leur contrat. L'employeur doit déclarer chaque année le nombre d'emplois occupés par un travail handicapé pour justifier qu'il respecte son obligation d'emploi. Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'emploi, il doit verser une contribution annuelle* ».

Les projets sociaux et organisationnels soumis aux élus du CSE ALSA n'ont pas reçu un avis favorable le plus souvent. Par exemple, Be Act et Engage, les conséquences sociales de la réorganisation des achats, les premières mesures prises lors de la crise sanitaire ou la vente de cryo PDP ont alerté les élus.

Selon ces constats, le climat et la cohésion au sein de l'entreprise ne sont-ils pas mis à mal ?

My Voice va-t-il réussir le tour de force de corriger cela ? Non c'est beaucoup d'idéologie et pas de résultats et cela ne surprend pas. En effet, la ficelle est grosse, comment faire croire à une tentative d'amélioration du modèle dans le rapport salarié – employeur, salarié - organisation du travail, salarié - actionnaires quand on assène qu'il s'agit d'améliorer *l'expérience employé*, vocabulaire du secteur marchand et quand on qualifie les points négatifs *d'opportunités*, façon start-up nation.

Il est sûr que ne pas répondre à ce sondage redonnerait de la valeur à ces problématiques.

Les questions qui ont obtenu les résultats les plus bas sont, la rémunération perçue (insuffisante) pour le travail fourni (à 75% au niveau France), la possibilité de remettre en question la façon de travailler et la partie « procédure ».

Pour ce qui est des salaires en 2021 c'est d'ores et déjà raté, les organisations syndicales représentatives n'ayant même pas ratifié l'accord proposé par la direction, ce sera d'ailleurs +1,4%. Au niveau de l'organisation du travail, les bonnes volontés réunies pour plancher n'y pourront pas grand-chose tant que l'employeur n'élargira pas le cadre budgétaire au moins.

Enfin, sur le contexte Covid, la CGT s'est prononcée durant l'année 2020 sur le fait que les gestions sociales et même sanitaires n'étaient pas optimales. Le vrai faux volontariat quant aux congés en avril, le refus de fournir des masques pour les transports en commun, la direction traînant la jambe sur un 3ème jour de télétravail hebdomadaire en septembre, le manque d'initiative sur télétravail des AMT aux Loges avant et depuis le deuxième confinement, ont été autant de problèmes. Aussi, les difficultés psychosociales dues au travail à domicile ont été occultées.

En conclusion de l'ensemble de ces développements, la CGT rendra un avis défavorable à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, dont le bilan social de l'entreprise Air Liquide SA.