

## **Avis des élus FO sur les orientations stratégiques 2017**

Comme l'an dernier, la présentation faite par la direction aux élus FO ne permet pas de se faire une idée précise sur la manière dont la stratégie de CERMEX peut avoir comme conséquences en termes d'emploi, d'évolution des métiers, d'innovation (R&D)... Pour motiver leur avis, les élus FO ont donc été contraints de recouper les informations données par Cermex avec celles fournies aux élus du Comité de Groupe SIDEL.

### **Activité GEBO CERMEX**

#### **Prévisions sur 3 ans :**

Ventes d'équipements : Maintien voire légère baisse de la croissance (*chiffres non communicables*)

Ventes de services : Accélération des ventes (*chiffres non communicables*)

Le programme excellence en Exécution (EIE) de Gebo Cermex vise également sur 3 ans à économiser **24 M€**...

L'activité sera dans les années à venir concentrée sur les services avec un plan d'économie qui ne sera pas sans effet sur les rémunérations, les conditions de travail, etc.

### **Emploi**

#### **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) :**

Les élus FO constatent l'absence flagrante d'une véritable GPEC chez Cermex. La suppression progressive des fonctions "support" de Corcelles (Exemple : Service Communication) a de fortes répercussions sur les personnes impactées (RPS avec arrêts de travail). Et apparemment, les reclassements qui en découlent ne se font pas sans difficultés. A noter la mise à l'écart des Instances Représentatives du Personnel de tous ces sujets sensibles.

Quant au plan d'embauche 2016/2017, il est principalement destiné aux métiers liés aux Services / Installations (Prod Install, BEA et FSE/SAV). Certains pourraient croire que le parc de machines installées augmentant de plus de 250 machines par an, il n'est donc pas surprenant que la direction veuille renforcer la population des techniciens intervenant en clientèle. Or, force est de constater que ce plan d'embauche, qui a été mis en place à la demande de l'actionnaire, ne l'a pas été pour soulager l'activité et améliorer les conditions de travail des FSE mais plutôt pour servir sa stratégie orientée vers les services.

#### **La stratégie de l'Externalisation des emplois dans les pays "low-cost" :**

La stratégie de l'entreprise de s'implanter dans des pays à bas coût (hier Ukraine, aujourd'hui Maroc) n'aurait paradoxalement, selon la direction, aucun impact sur l'emploi en France.

Les élus FO refusent de cautionner ce type de stratégie qui engendre la perte d'un emploi en interne au profit de l'externalisation, principe complètement contraire au fondement même du syndicalisme qui se doit avant tout de défendre l'emploi des salariés dans l'hexagone.

#### **Développement de la précarité :**

Contrairement à ses déclarations, la direction ne souhaite pas réduire son recours à la sous-traitance et surtout à l'intérim. Pour preuve, dans sa présentation elle confirme utiliser l'intérim pour pallier aux "pics ponctuels d'activité".

De leur côté, les élus FO ont fait part, à plusieurs reprises, de leur rejet de l'utilisation abusive de toute forme d'emploi précaire.

## Organisation en Lean Six Sigma / Green belt

- Standardisation du travail,
- recherche continue du juste à temps par la rationalisation et la statistique,
- amélioration continue de la qualité,
- etc.

C'est désormais indéniable, cette « **culture du résultat** » fait apparaître des risques psychosociaux au sein de l'entreprise (PV CHSCT du 30 septembre 2016).

De plus, avec la Poursuite du plan de déploiement du **Lean Manufacturing** (source: Comité de Groupe Sidel du 8 Décembre 2016 à Reichstett. Au point Excellence In Execution / Plan 2017 Gebo Cermex) programmée dans l'ensemble du groupe, les conditions de travail des salariés de Corcelles ne risquent pas de s'améliorer.

C'est pourquoi, les élus FO réitèrent leur demande d'abandonner la méthode **Lean Six Sigma / Green belt**, source d'une dégradation progressive des conditions de travail, et demandent le retour vers une organisation du travail plus respectueuse de la santé des salariés.

## Rémunérations

### **Le management par l'individualisation des salaires :**

La politique actuelle de rémunération imposée par le groupe Gebo Cermex basée uniquement sur le principe de l'augmentation au "**mérite**" a pour conséquences :

- d'accentuer la compétition et le manque de coopération entre les salariés,
- de dégrader les rapports dans le travail entre subordonnés et supérieurs hiérarchiques avec son corollaire en termes d'isolement des travailleurs, de souffrance au travail et de dégradation de la qualité du travail...

La distribution de parts variables à une population bien ciblée provoque un déséquilibre entre les salariés qui détruit la solidarité et accentue l'individualisme au détriment du travail d'équipe.

## Conclusion

Les élus FO tirent une nouvelle fois la sonnette d'alarme sur la stratégie de l'entreprise dictée par l'actionnaire TETRA LAVAL SIDEL qui affecte de plus en plus négativement les conditions de travail, les rémunérations et les emplois.

A noter que la méthode **Lean** mise place dans l'entreprise depuis plusieurs années, présentée comme un gage d'excellence dans l'exécution, n'a pas empêché la dégradation des marges.

De ce fait, les élus FO au CE émettent un avis défavorable.

## **Avis des élus FO sur la situation économique et financière de l'entreprise**

Contrairement aux élus CFDT, pour les élus FO, il est impossible de rendre un avis sur la situation économique et financière de l'entreprise sans se faire assister d'un expert-comptable.

En effet, l'expert-comptable dispose de moyens d'investigation très importants, il a accès à tous les documents (comptables, juridiques, informatiques...) disponibles dans l'entreprise et son groupe (donc souvent au-delà des informations détenues par la direction locale...). Il traduit en langage clair et compréhensible pour des non-spécialistes que nous sommes, l'ensemble de ces données complexes et techniques.

Se faire accompagner d'un l'expert-comptable du CE, c'est :

- Connaître les points forts et les points faibles de l'entreprise,
- Communiquer toutes les informations et le rapport aux organisations syndicales afin qu'elles soient en mesure de négocier au sujet de l'emploi, des rémunérations dans l'entreprise et notamment les NAO, l'intéressement, l'épargne salariale,
- Comprendre la politique de recherche et de développement mise en avant par la direction,
- Connaître précisément l'utilisation du CICE et du CIR.

Concernant les honoraires, certains représentants du patronat avanceront des arguments discutables **«c'est inutile et trop cher», «le coût d'une expertise sera imputé sur l'enveloppe des augmentations de salaires»**, etc. Il faut savoir qu'une expertise coûte beaucoup moins cher qu'un Commissaire aux Comptes ou tout autre Conseil (Avocats....).

En conséquence, les élus FO donnent un avis défavorable car ils ne peuvent se forger en toute connaissance de cause une opinion sur la situation économique et financière de l'entreprise. Ils ne peuvent pas identifier les marges de manœuvre qui doivent permettre à l'entreprise de répondre totalement ou partiellement aux attentes des salariés en termes de pérennité de l'emploi, de conditions de travail, de salaires...

# **Avis des élus FO sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (y compris le bilan social)**

## **Bilan social**

### **Stagnation des rémunérations, excepté celles des dirigeants :**

La politique salariale axée uniquement sur l'individualisation des salaires, prive de plus en plus de salariés de toute augmentation salariale, et ce, depuis plusieurs années.

Pour FO, la redistribution équitable d'une partie des richesses produites par le travail de tous les salariés passe par de véritables augmentations générales de salaires avec talons et non par des primes aléatoires comme l'intéressement et quelques parts variables distribuées de part et d'autre.

### **Embauches gelées :**

Entre 2012 et 2015, baisse des effectifs non-cadres, toujours aucune embauche de salariés de plus de 50 ans et pas d'embauche de personne avec une formation initiale inférieure au BAC.

Utilisation de la sous-traitance et de la main-d'œuvre intérimaire en augmentation : depuis 2012, une moyenne de 40 intérimaires/an (Equivalents temps plein) présents à temps complet dans l'entreprise.

La direction ne semble pas faire la même analyse que les élus FO, en effet, dans le document "Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et l'emploi (yc le bilan social)", il est écrit page 9 : *Au global, ralentissement progressif du recours à l'intérim.*

### **Hausse des absences non rémunérées chez les non-cadres :**

Les grèves liées aux mouvements sociaux historiques de 2015 sont à l'origine de ces absences non rémunérées. Les élus FO regrettent que toutes ces heures de grève non-rémunérées n'aient pas suffi à faire changer la politique salariale dictée par l'actionnaire TETRA LAVAL SIDEL.

### **Population Cermex vieillissante non remplacée :**

En ne corrigeant pas ce déséquilibre la direction prend le risque d'une perte majeure de compétences par manque de transmission des savoirs, et par conséquent, met en péril à moyen terme la pérennité de notre site.

### **Budget formation en baisse entre 2013 et 2015 :**

Constatation d'une baisse du budget formation :

<b>IV1 FORMATION PROFESSIONNELLE</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b>IV11 % de la masse salariale</b>	<b>4,02%</b>	<b>3,64%</b>	<b>2,83%</b>

Augmentation significative sur 2015 des stages de formation hygiène et sécurité certainement en lien avec la certification.

### **Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année :**

Sur les deux différends sur le droit du travail engagés par 7 personnes en 2015, l'entreprise a été, à chaque fois en première instance, condamnée aux "prud'hommes". Il est déplorable que l'absence de dialogue social voulue par l'actionnaire et orchestrée par la direction du site contraigne les salariés à saisir le conseil des prud'hommes pour faire valoir leurs droits.

### **Les travailleurs/ses en situation de handicap :**

Il est désolant que, comme pour les personnes ayant un diplôme inférieur au BAC ou âgées de plus de 50 ans, les personnes en situation de handicap soient exclues des recrutements Cermex. La priorité étant donnée aux recrutements des métiers en lien avec la stratégie du groupe qui prône l'"Excellence" dans l'exécution et non pas dans l'intégration.

### Les entretiens annuels d'évaluation (APA) :

Les RH ont fait le « Retour des APA » suivant : *Globalement les salariés se sentent bien dans l'entreprise et dans leur poste.*

Les élus FO rappellent que les APA sont générateurs de stress et qu'ils sont vécus, par les salariés et le management comme une formalité pesante. Pour preuve, de plus en plus d'entreprises\* abandonnent ce système devenu obsolète.

*\* Fastidieuses, inutiles et décourageantes. C'est le jugement que Général Electric tire des évaluations annuelles pratiquées depuis des décennies auprès de ses 300 000 salariés. GE a préféré le tronquer par un système d'évaluation permanent, fonctionnant à partir d'une application mobile basé sur le volontariat.*

### Actions menées pour favoriser le droit d'expression :

Les élus FO regrettent que la direction du site de Corcelles lès Cîteaux mette une pression sans commune mesure sur les salariés afin qu'ils répondent à l'enquête groupe **Sidel Pulse Survey**.

Chez Cermex le droit d'expression est devenu une injonction de s'exprimer !

On retrouve cet autoritarisme dans la manière dont la direction prend ses décisions.

Alors pourquoi s'étonner que les salariés ne souhaitent plus s'exprimer ?

### Le bilan formation 2015, le plan de formation 2016 et les tendances formation à 3 ans

En l'absence d'accord GPEC depuis le 31 décembre 2013, les élus FO ont posé, fin 2015, plusieurs séries de questions à la direction afin de pouvoir donner un avis éclairé sur les enjeux des orientations de la formation professionnelle de l'établissement Cermex de Corcelles-Lès-Cîteaux.

Cette année encore, la direction n'a, une nouvelle fois, pas accédé à nos précédentes demandes d'extraire les formations sécuritaires/réglementaires obligatoires du plan de formation. En effet, les formations sécurité représentaient encore 29% du plan en 2016 et il est toujours impossible de connaître la répartition par métier ou tranche d'âge. Le fait de maintenir ce type de formations dans le plan, nous conforte dans l'idée que l'effort de formation pour la catégorie ouvriers au titre du plan est en réalité bien en deçà du niveau. Cette iniquité d'accès à la formation professionnelle pour cette catégorie socioprofessionnelle demeure inacceptable.

Dans les données fournies par la direction, certaines incohérences apparaissent dans le tableau récapitulatif des principales formations par domaine du "Bilan formation 2016 Corcelles à fin octobre", en effet, la formation "**Six Sigma Green Belt**" est intégrée aux formations "Sécurité".

Les élus FO rappellent que toutes ces informations sont importantes quant à la définition d'un projet professionnel et au maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi (employabilité). Le salarié est un acteur majeur pour le développement de l'entreprise par l'accroissement de ses compétences. La prise en compte de ses besoins individuels de formation nous paraît donc être un élément fondamental.

### Rapport de Situation Comparée (RSC)

Les élus FO au CE ne peuvent toujours pas se prononcer sur l'absence ou non de discrimination entre les hommes et les femmes au sein de Cermex. Des différences de traitement ont été détectées auxquelles la direction ne donne aucune explication vérifiable pouvant les justifier. Ils rappellent que pour pouvoir faire une analyse objective, le Rapport sur la Situation Comparée (RSC) des femmes et des hommes doit contenir, entre autres, les écarts de rémunération existant à un niveau plus fin (par métier), afin de pouvoir détecter, expliquer et comprendre les différences de traitement entre les salariés occupant un métier similaire.

De plus, les élus FO rappellent que la loi Egalité du 4 août 2014 a modifié le code du travail et prévoit dans l'article L 2323-57 que ce rapport (RSC) doit analyser les écarts de salaires et de déroulement de carrière des femmes et des hommes en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté et doit décrire l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métier dans l'entreprise. Il doit également comporter une analyse permettant d'apprécier, pour

chacune des catégories professionnelles de l'entreprise la situation respective des femmes et des hommes en matière de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail.

-----

En conclusion, les élus FO donnent un avis défavorable sur :

- Le bilan social,

Et en l'absence de données plus exploitables, les élus FO donnent également un avis défavorable sur :

- Le bilan formation 2015, le plan de formation 2016 et les tendances formation à 3 ans,
- Le rapport de Situation Comparée (RSC).

**RAPPEL :**

Les élus CFDT majoritaires au CCE ont donné le 16 décembre 2016 un avis "**favorable**" sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise,
- La situation économique et financière de l'entreprise,
- La politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et l'emploi (y compris le bilan social).

Sans même se faire assister par un expert-comptable, certainement inutile et trop cher...