



Avis motivé du syndicat FO sur le Bilan Social 2025

Après analyse des éléments présentés dans le Bilan Social, Force Ouvrière constate des absences majeures qui traduisent un manque d'anticipation sur les enjeux humains, sociaux et organisationnels du site.

L'absence totale d'embauches de salariés de moins de 30 ans, associée à un âge moyen de 48,9 ans, fait peser un risque important sur la transmission des compétences et des savoir-faire. La situation de l'emploi est d'autant plus inquiétante que les départs en retraite vont s'accélérer dans les prochaines années... 52 % des salariés ont plus de 50 ans !

Par ailleurs, le recours à la sous-traitance atteint un niveau particulièrement élevé, avec 499 ETP externalisés. Si la prestation peut répondre à certains besoins ponctuels, elle ne saurait se substituer durablement aux effectifs permanents. Les huit embauches en CDI réalisées en 2025 constituent un signal positif, mais restent largement insuffisantes pour compenser les départs annoncés. Nous regrettons qu'aucun emploi saisonnier n'ait été mis en place, comme sur certains autres sites du groupe, privant ainsi La Mède d'un levier supplémentaire de recrutement et d'intégration de nouveaux talents.

Le taux d'absentéisme atteint désormais 5,42 %, un niveau supérieur à la moyenne nationale et en progression par rapport aux exercices précédents. Cette évolution ne peut être considérée comme une simple fluctuation statistique mais constitue une tendance de fond nécessitant une réponse structurée.

Or, aucun plan d'action spécifique n'a été exposé aux représentants du personnel. Aucune analyse détaillée par service ou par catégorie professionnelle n'a été communiquée afin d'identifier les causes réelles de cette dégradation. De plus, trois maladies professionnelles ont été déclarées au cours de l'exercice, ce qui devrait systématiquement conduire à la mise en place de plans de prévention documentés. Dans ce contexte, la réduction du budget consacré aux conditions de travail apparaît en totale contradiction avec les besoins identifiés.

Force Ouvrière regrette l'absence totale de cadrations en 2025, ce qui contribue à renforcer le sentiment de stagnation professionnelle. Par ailleurs, 66 % des salariés ont atteint le plafond de leur prime d'ancienneté, ce qui signifie que leur fidélité à l'entreprise n'est plus reconnue financièrement.

Les données présentées ne permettent pas non plus une analyse satisfaisante de la politique salariale. Le chapitre 21 est incomplet ... plusieurs indicateurs essentiels sont absents ; notamment le salaire médian, pas de données détaillées par sexe, catégorie professionnelle ou NP chez les cadres, ni d'informations suffisantes sur les rémunérations variables ou même sur les actions de performance. L'argument régulièrement avancé d'une population trop restreinte ne peut plus être retenu. Des solutions existent, notamment par l'agrégation des données, la présentation en séance restreinte ou la communication d'annexes spécifiques. La Direction doit désormais mettre en œuvre ces solutions afin de garantir une information complète et transparente.

Enfin, l'indicateur 261 relatif à la participation présente des incohérences ou des zones d'ombre qui nécessiteraient une clarification formelle et documentée.

Si le volume global d'heures de formation progresse, cette augmentation résulte principalement de formations obligatoires telles que les dispositifs FIPT, LMSAF ou OPERA. Ces formations répondent à des exigences réglementaires mais ne traduisent pas une véritable stratégie de développement des compétences.

Aucune distinction n'est réalisée entre les formations suivies en présentiel et celles réalisées en e-learning, ce qui empêche toute évaluation qualitative du dispositif. Plus préoccupant encore, aucun programme structuré de compagnonnage ou de tutorat n'a été mis en place alors même que le départ progressif de nombreux salariés expérimentés rend indispensable l'organisation de la transmission des savoirs.

Le dialogue social a été particulièrement limité au cours de l'exercice avec une seule négociation menée sur l'année. Les sujets majeurs tels que les rémunérations, la qualité de vie au travail ou encore l'égalité professionnelle n'ont pas fait l'objet de négociations dédiées.

Cette situation ne peut être interprétée comme le résultat d'un consensus social. Elle traduit avant tout une absence d'initiative de la Direction pour ouvrir les discussions nécessaires sur les sujets prioritaires. Force Ouvrière rappelle sa disponibilité totale pour engager des négociations de bonne foi sur l'ensemble des thèmes attendus par les salariés.

Face à ces constats, Force Ouvrière demande :

- ✓ La mise en place d'un plan pluriannuel de recrutement intégrant des objectifs d'embauche de jeunes salariés (< 30 ans) et la compensation anticipée des départs à la retraite
- ✓ L'ouverture immédiate de négociations sur les salaires, les cadrations, l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail
- ✓ La réalisation d'un diagnostic RPS indépendant ainsi que la présentation d'un plan d'action dédié à l'absentéisme
- ✓ La communication du salaire médian ainsi que des données salariales détaillées par catégorie professionnelle, par sexe et NP pour les cadres
- ✓ La clarification documentée de l'indicateur 261 relatif à la participation
- ✓ La création d'un dispositif formalisé de compagnonnage et de tutorat, reconnu dans les classifications et valorisant la transmission des compétences.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, le bilan social présenté ne permet pas aux représentants du personnel d'exercer pleinement leur mission d'analyse et de contrôle et contraint **les élus Force Ouvrière à remettre un avis défavorable sur le bilan social 2025.**