

## Avis du CCE Safran sur le bilan social 2013

Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes, c'est-à-dire 2011, 2012 et 2013

Il comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions d'hygiène et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.

Il convient cependant de souligner que ce document est une représentation purement statistique de la société, intéressante seulement à un instant T.

Pendant ces 3 dernières années le périmètre Safran a beaucoup évolué avec au 1<sup>er</sup> janvier 2011 l'intégration de Safran Information Services et au 1<sup>er</sup> juillet 2013 la création de l'établissement de Paul-Louis Weiller. Il est donc difficile de faire une comparaison sur les 3 dernières années 2011, 2012 et 2013

Les données 2013 intègrent 3 différents établissements : Martial Valin, Malakoff et Paul-Louis Weiller.

L'analyse de ce bilan met en exergue plusieurs points majeurs :

### L'emploi :

Les effectifs Safran sont passés de 966 personnes en 2011 à 1264 personnes en 2013. On compte 742 hommes pour 522 femmes. On note une diminution de l'âge moyen en 2013 : 45,7 ans pour les hommes et 43,3 pour les femmes.

La tranche d'âge la plus nombreuse est celle de 45 à 49 ans, qui passe de 183 personnes en 2011 à 204 personnes en 2013. Les 2 tranches d'âge avec les plus fortes hausses sont celle des 25 à 29 ans et celle de seniors de + de 60 ans.

Concernant le temps partiel, il se répartit entre les salariés (23 dont 13 hommes) et les seniors bénéficiant de l'Accord Génération (61,5 % pour les hommes).

Le nombre de stagiaires a augmenté, passant de 78 en 2011 à 132 en 2013.

Le nombre des intérimaires a fortement baissé en 2013 (passant de 43,59 personnes contre 55,30 en 2012) avec une durée de contrat moindre (85,46 jours en 2013 contre 116,39 en 2012).

Les embauches ont légèrement baissé en 2013 par rapport à 2012 : 103 embauches en CDI contre 134 et une stabilité sur les embauches en CDD : 34 en 2012 et 33 en 2013.

A noter 47 % de femmes embauchées en 2012 et 45 % en 2013.

Concernant les départs, l'évolution a varié pendant ces 3 années : 94 en 2011, 74 en 2012 et 99 en 2013. Le nombre de ruptures conventionnelles reste stable : 8 en 2011, 10 en 2012 et 8 en 2013.

L'absentéisme a baissé depuis 2011, passant de 1,88 % à 1,77 %.

#### Rémunérations :

Dans l'ensemble, le total des rémunérations, toutes catégories confondues, est resté relativement stable entre 2012 et 2013. On note cependant une légère baisse chez les techniciens due à l'embauche de jeunes et une augmentation chez les femmes employées.

On constate toujours aussi peu de femmes après le niveau III C, 19 contre 115 pour les hommes avec un grand écart de rémunération (14 260 pour les femmes contre 22 212 pour les hommes).

A ce sujet, il semblerait que, au vu des analyses effectuées par les élus :

- 1) Entre 2011 et 2012, la différence en % entre les salaires est passée de 19 à 21 %. Ce qui pourrait indiquer que, lors des mutations, lorsque des différences sont constatées, elles ne sont pas systématiquement comblées à l'embauche.
- 2) En 2013, la différence moyenne de salaire entre les hommes et les femmes, de tous les salariés jusqu'à la position III C, est de 18 %.

Le salaire moyen des hommes est de 5 681 €, celui des femmes est de 4 639 € et il y a 492 femmes.

La différence à combler pour parvenir à l'égalité serait donc de 512 545 €

Avec la masse salariale de MVL, les 0,15 % représentent la somme de 12 933 €, Il faudrait donc 40 ans pour revenir à l'équilibre.

Si on souhaite revenir à l'égalité en 3 ans ce qui semble raisonnable, il faudrait consacrer non pas 0,15 % mais 2 % de la masse salariale.

Concernant le nombre de promotions, il a légèrement baissé en 2013, 97 contre 121 en 2012 avec une parité hommes/Femmes (48/49).

Au niveau de la participation, on constate une augmentation du montant total distribué, passant en 2011 de 1 587 337 € à 3 824 078 € en 2013.

Idem pour l'intéressement dont le montant passe de 2 059 943 € en 2011 à 3 278 947 € en 2013.

Formation :

Le montant Formation a augmenté de 38 % en 2013 par rapport à 2012.

Le nombre d'actions de formation est passé de 946 en 2011 à 1340 en 2013. Le pourcentage des effectifs formés reste globalement stable :

- En 2012 77 % des cadres contre 76 % en 2013
- En 2012 11 % des employés contre 13 % en 2013
- En 2012 12 % des techniciens contre 11 % en 2013.

Œuvres sociales :

Les dépenses de l'entreprise (logement, transport et restaurant) ont augmenté passant de 1 372 538 € en 2011 à 1 673 507 € en 2013.

Le cout des prestations complémentaires pour l'entreprise ont également augmenté passant de 10 078 910 € en 2011 à 13 123 688 € en 2013.

Au vu de tous ces éléments, les élus du CCE émettent un avis favorables sur le bilan social 2013 avec cependant une forte réserve concernant l'égalité hommes/femmes.

Les élus du CCE demandent à la direction de prendre des mesures afin de résoudre ce problème qui perdure depuis des années.

Résultat du vote : 4 voix pour, à l'unanimité des présents

Fait à Paris, le 30-04-2014

Le Secrétaire Adjoint du CCE Safran

Ould Bouamama

