



Avis des élus FO sur le bilan social 2024

Réunis le 26 juin 2025 en Commission Sociale pour examiner le bilan social présenté par la direction,
les élus FO du CSE formulent les observations et recommandations suivantes :

Effectifs – Temps de travail

- Les effectifs ont globalement augmenté, avec 609 CDI en 2024 contre 595 en 2023. 42% des salariés ont plus de 50 ans. Cet indicateur traduit un vieillissement prononcé de la population de Feyzin, avec un risque de départs massifs en retraite dans les 7 à 15 prochaines années. Avec uniquement 3% de la population de la raffinerie ayant moins de 30 ans, les élus FO s'inquiètent concernant la transmission de compétences, qui est un enjeu majeur, mais également de la perte de savoir-faire et d'un sous-effectif futur. Il est urgent que la direction s'applique à mettre en place son plan de gestion prévisionnelle des emplois afin d'anticiper les départs ainsi qu'un programme structuré de la transmission des connaissances
- On note une diminution du nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires par rapport aux autres années (52 pour 63 en 2022) mais ce chiffre révèle une utilisation structurelle de l'intérim ancrée, équivalent à autant d'emplois à temps pleins. Les élus FO demandent une analyse des postes occupés par ces intérimaires afin d'envisager leur transformation en emplois structurels.
- Le nombre d'embauches par CDD, alternants compris, est en hausse (37 pour 27 en 2023). Si cette évolution peut refléter une volonté de former et intégrer des jeunes ou des personnes en reconversion, les élus FO s'interrogent sur l'utilisation de ceux-ci, qui se substituent souvent à des postes organiques, et demandent un suivi qualitatif de l'accompagnement des alternants (tuteurs, missions confiées).
- Les élus FO souhaitent qu'un item sur les heures supplémentaires apparaissent dans le prochain Bilan social afin d'avoir une vision plus précise des besoins des services.

Pour les élus FO, si le nombre de salariés en CDI recensés dans le bilan social est en hausse, nous déplorons que la politique de recrutement de la compagnie impose d'être systématiquement en sous-effectif pour enclencher un recrutement, engendrant des problèmes de plannings structurels. Le recours endémique aux salariés intérimaires, la hausse du recours aux prestataires et l'utilisation parfois palliative des contrats d'apprentissage ne sont pas à la hauteur de ce que nous pouvons attendre d'une entreprise comme la nôtre.

Rémunérations

- La masse salariale depuis 2022 a progressé de 8% pour les cadres, 6% pour les TAM et 0.1% pour les Ouvriers. Ces pourcentages sont très loin des 12% d'inflation sur ces 3 dernières années (selon l'INSEE) et sont même inexistantes pour les ouvriers.
- Les écarts de rémunération entre femmes et hommes restent significatifs avec une différence allant de 10% chez les cadres à 12% chez les agents de maîtrise.
- Avec l'item 22 (hiérarchie des rémunérations) les élus FO tiennent à souligner l'inégalité marquée dans la répartition des augmentations salariales, avec des conséquences sociales, économiques et symboliques fortes. En effet, au cours de ces 3 dernières années, le montant des 10 rémunérations les plus élevées (sans les actions de performance) a augmenté de 14%, là où celui des 10 plus faibles que de 6%. Cette politique de rémunération déséquilibrée est d'autant plus inquiétante, qu'elle accentue les écarts internes et nourrit un sentiment d'injustice, les faibles salaires sont les plus vulnérables face à l'inflation.

Pour les élus FO toutes ces différences traduisent une réelle perte de pouvoir d'achat cumulée à une politique de la statistique menant à octroyer des AI ridicules et l'octroi d'actions de performance aux montants parfois vertigineux, les écarts se creusent, ce qui engendre frustration, tensions sociales et risques de désengagement...

Santé, sécurité et conditions de travail

- Le taux d'absentéisme est en hausse (7.25% contre 6% en 2023) et est au-dessus de la moyenne observée dans les entreprises comparables. Les élus FO appellent la direction à identifier les causes sous-jacentes comme les

risques psychosociaux, les conditions de travail et la pression organisationnelle.

- Les accidents du travail augmentent légèrement en passant de 6 en 2023 à 7 pour les salariés Total, mais de 7 à 9 pour les EE. Ce chiffre, cumulé aux nombres d'heures travaillées des entreprises extérieures, équivalant en temps plein à 625 emplois, interrogent les élus FO sur les capacités de la plateforme à faire face à la charge de travail mais surtout sur le choix stratégique d'externaliser certaines missions.
- Au vu des chiffres des différents indices, les élus FO ne comprennent pas l'explosion du nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajets déclarés à la Sécurité Sociale + Absences pour maladies professionnelles (indice 173) passant de 512 jours en 2022 à 1403 en 2024 et souhaitent avoir de plus amples explications.
- Enfin, à la lecture du nombre d'examens cliniques et complémentaires, divisé par 2 en 2024, l'absence de résultats sur le nombre de personnes exposées au bruit et aux fortes chaleurs, les élus FO demandent à la direction d'apporter tous les moyens nécessaires au médecin du travail et son équipe afin d'être en mesure de travailler dans les meilleures conditions et de garantir le suivi de la santé des salariés

Pour les élus FO, la sécurité ne peut être une vitrine que l'on exhibe à certaines périodes, pour mieux la contourner quand cela devient inconfortable. Tenir la rampe dans les escaliers ne suffit pas. Souhaitons que le nouveau directeur technique ait la volonté de faire progresser la culture sécurité du site.

Pour toutes ces raisons, les élus FO remettent un avis défavorable.