

SUPPer vous souhaite une très bonne année à vous et à vos proches

PREAMBULE

C'est la 1^{ère} année que la direction met à notre disposition une liasse unique au périmètre DMS. Devant l'insistance de toutes les organisations syndicales, la direction a fini par nous communiquer les liasses par établissement.

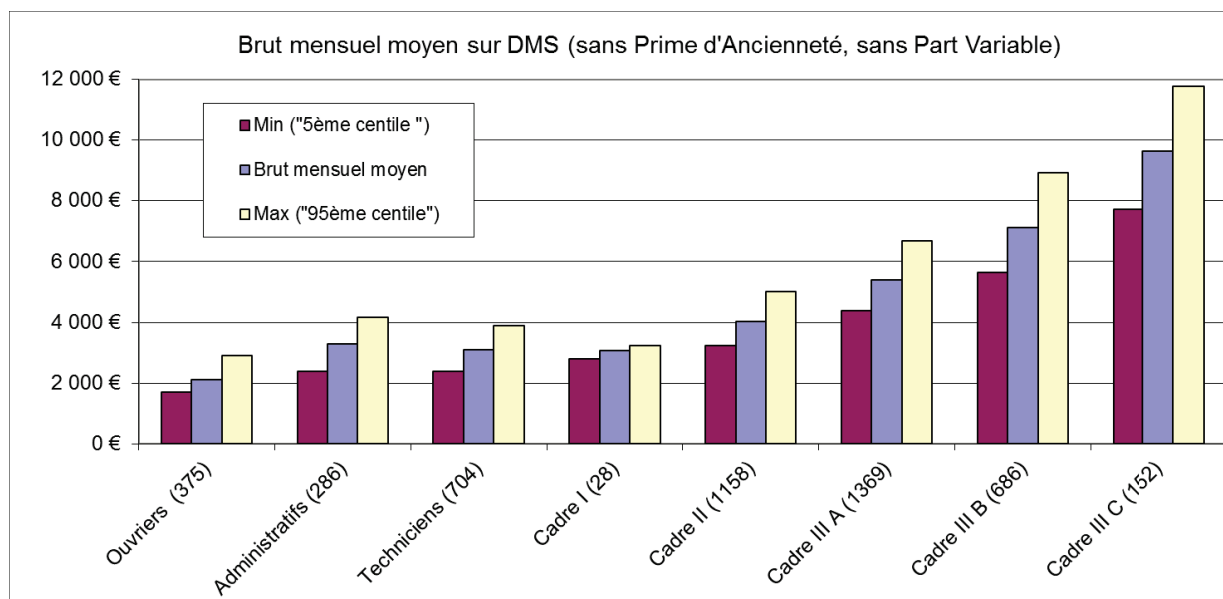
Cependant, notre analyse des évolutions entre 2017 et 2018 est limitée par le problème de reconstruction des informations sur le périmètre DMS en 2017 à partir des liasses de TSA, TUS et TMI.

Délibérément, la direction empêche de comparer les différences de salaires et d'établir les modalités d'une harmonisation par le haut de la politique salariale.

Pour SUPPer, l'harmonisation des salaires ne peut se faire par l'application de la prochaine politique salariale (non définie à ce jour). Elle nécessite d'un budget supplémentaire à part.

Notre analyse est également limitée par les différences de statut des salariés pour un même échelon ou une même position. Par exemple, les salariés niveau V des ex TUS sont en forfait sur la base de 39 heures par semaine et ne sont pas soumis aux pointages des heures. Autre exemple, pour les cadres, les chiffres ne différencient pas les forfaits jour de 210 et de 214 jours.

REPARTITION DES SALAIRES (EFFECTIF ACTIF)



Relativement à 2017, les évolutions des moyennes des salaires bruts mensuels sont les suivantes :

Ouvriers	:	+9,3 %	I/C II	:	+0,4 %
Administratifs	:	+8,1 %	I/C III A	:	+1,2 %
Techniciens	:	+6,9 %	I/C III B	:	+0,8 %
I/C I	:	-0,5 %	I/C III C	:	+1,2 %

Attention de ne pas prendre cette évolution de la moyenne comme une augmentation moyenne : les populations de salariés sont différentes d'une année sur l'autre (embauches, départs), les salaires des nouveaux embauchés sont le plus souvent inférieurs à

ceux des anciens, les nouveaux embauchés n'ont pas encore droit à prime d'ancienneté et/ou 13^{ème} mois. Il n'empêche que l'évolution affichée sur la catégorie des ouvriers nous interpelle et nécessite un éclaircissement par la direction.

EFFECTIFS ACTIFS

Le nombre d'actifs est de 4758 à fin septembre 2018 dont 4314 salariés à temps plein et 444 à temps partiel.

Ouvriers	:	375 (~8 %)	I/C II	:	1158 (~24 %)
Administratifs	:	286 (~6 %)	I/C III A	:	1369 (~29 %)
Techniciens	:	704 (~15 %)	I/C III B	:	686 (~14 %)
I/C I	:	28 (~1 %)	I/C III C	:	152 (~3 %)

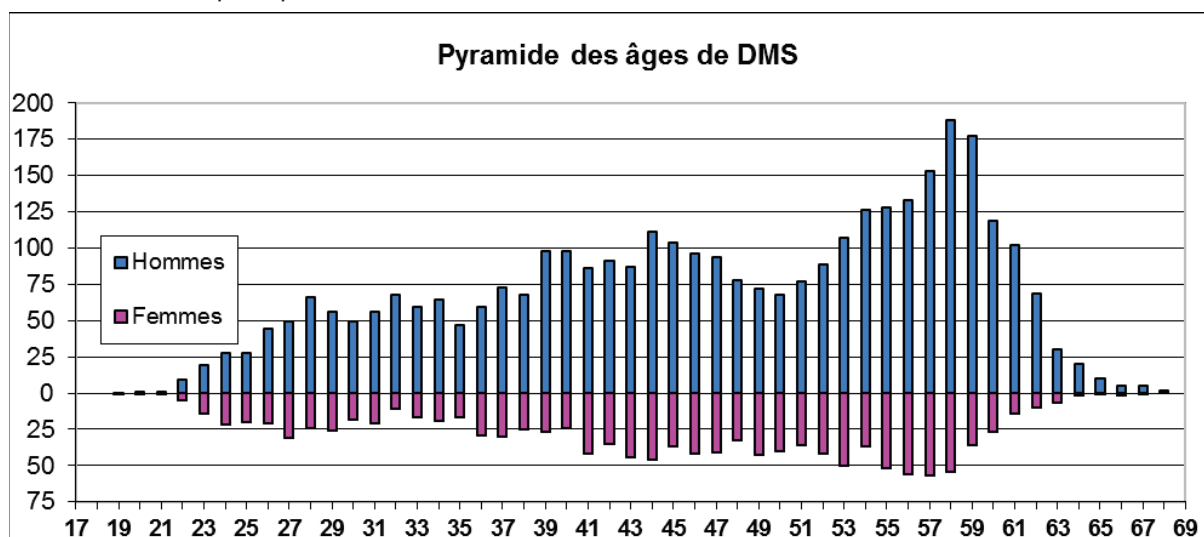
Les ex-sociétés avaient des répartitions de salariés quasiment identiques pour les administratifs et les techniciens. Les sites de production d'Aubagne et Etrelles pourvoient l'essentiel de la population des ouvriers. La catégorie des I/C III A est toujours la CSP la plus représentée.

En 2017, le nombre d'actifs des ex-sociétés composant actuellement DMS était de 4645, soit un **effectif en augmentation de 2,4 %**. Pour remplacer les départs (retraites, démissions, mutations, ...), la Direction compte toujours sur le recours à la sous-traitance, sous-évaluant ainsi le risque de perte de connaissances essentielles pour l'entreprise.

PYRAMIDE DES AGES DES ACTIFS

Par rapport à 2017, l'allure de la pyramide des âges de DMS reste identique à celle que l'on avait pour TSA. L'**âge moyen est de 46,3 ans**. 665 salariés ont entre 57 et 59 ans. Le creux à 50 ans, plus marqué chez les hommes, résulte des politiques d'embauche des

années précédentes et ne facilite pas la transmission des savoirs entre les plus ancien(e)s et les moins de 40 ans. Pour les femmes, un déficit de trentenaires est à surveiller.



AUGMENTATION ET PROMOTION

MENSUELS

	Effectif inscrit			% de mensuels ayant eu une augmentation individuelle			% de mensuels promus		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Ouvriers	214	85	299	85,5 %	69,4 %	80,9 %	12,6 %	8,2 %	11,4 %
Administratifs	275	41	316	82,9 %	73,2 %	81,7 %	5,5 %	4,9 %*	5,4 %
Techniciens	131	583	714	93,9 %	87,7 %	88,8 %	10,7 %	8,9 %	9,2 %
Total	620	709	1329	86,1 %	84,6 %	85,3 %	9,0 %	8,6 %	8,8 %

	% augmentation générale			% augmentation individuelle et promo			% augmentation totale	
	F	H	Total	F	H	Total	F	H
Niveau I à IV	1,71 %	1,50 %	1,63 %	1,36 %	1,03 %	1,25 %	3,07 %	2,52 %
Niveau V	1,16 %	1,20 %	1,18 %	1,54 %	1,43 %	1,47 %	2,69 %	2,64 %

* valeurs initialement absentes (moins de 5 salariés) et recalculées

INGENIEURS ET CADRES

	Effectif			% I/C augmentés			% I/C promus		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
I/C I	4	9	13	25,0 %*	22,2 %*	23,1 %*	0,0 %*	0,0 %*	0,0 %*
I/C II	240	820	1060	89,6 %	91,5 %	91,0 %	1,7 %*	1,2 %	1,3 %
I/C III A	244	1130	1374	93,0 %	94,3 %	94,0 %	5,3 %	4,4 %	4,6 %
I/C III B	108	584	692	90,7 %	94,0 %	93,5 %	8,3 %	5,5 %	5,9 %
I/C III C	16	136	152	100,0 %	91,9 %	92,8 %	12,5 %*	4,4 %	5,3 %
Total	612	2679	3291	91,0 %	92,98%	92,62%	4,58%	3,66%	3,83%

	% augmentation			% I/C par niveau d'augmentation					
	F	H	Total	< 2%	≥ 2% et < 3%	≥ 3% et < 4%	≥ 4% et < 5%	≥ 5% et < 6%	≥ 6% et < 7%
I/C I	2,93 %	2,43 %	2,54 %	23,1 %*	0,0 %*	0,0 %*	0,0 %*	0,0 %*	0,0 %*
I/C II				7,6 %	64,0 %	10,0 %	4,7 %	1,4 %	0,9 %
I/C III A	2,84 %	2,37 %	2,45 %	7,4 %	66,4 %	12,1 %	1,7 %	3,9 %	1,5 %
I/C III B	2,99 %	2,47 %	2,56 %	7,1 %	58,7 %	15,2 %	3,8 %	5,8 %	1,6 %
I/C III C	3,42 %	2,64 %	2,72 %	11,8 %	40,1 %	20,4 %	8,6 %	7,9 %	1,3 %*

La mise en place de fiches par métier (exemple : ex TSA) freine les évolutions de niveau ou d'échelons. En effet ces fiches ne comportent pas de référence à

l'expérience et aux compétences acquises, quels que soient les métiers et les catégories socio-professionnelles.

ÉGALITE PROFESSIONNELLE (BILAN DES AUGMENTATIONS FEMMES/HOMMES ET SENIORS)

Mensuels	< 2%	≥ 2% et < 3%	≥ 3% et < 4%	≥ 4% et < 5%	≥ 5% et < 6%	≥ 6% et < 7%	≥ 7% et < 8%	≥ 8% et < 9%	≥ 9%	augmentés
F	68,55%	9,68%	4,35%	1,29%	0,81%				0,65%*	86,13%
H	72,78%	4,09%	6,49%	0,14%*	0,14%*				0,71%	84,63%
Total	70,81%	6,70%	5,49%	0,68%	0,45%	0,30%*	0,08%*	0,15%*	0,68%	85,33%
50 et +	71,30%	4,93%	4,33%		0,75%					82,06%

I/C	< 2%	≥ 2% et < 3%	≥ 3% et < 4%	≥ 4% et < 5%	≥ 5% et < 6%	≥ 6% et < 7%	≥ 7% et < 8%	≥ 8% et < 9%	≥ 9%	augmentés
F	4,58%	54,58%	11,60%	5,72%	6,86%	2,94%	2,61%	0,82%	1,31%	91,01%
H	8,40%	64,32%	12,58%	2,87%	2,91%	0,93%	0,30%	0,11%*	0,56%	92,98%
Total	7,69%	62,50%	12,40%	3,40%	3,65%	1,31%	0,73%	0,24%	0,70%	92,62%
50 et +	12,05%	68,63%	8,00%	1,23%	1,85%				0,37%	92,74%

* valeurs initialement absentes (moins de 5 salariés) et recalculées.

STATISTIQUES PAR CSP ET NIVEAU SUR L'EFFECTIF ACTIF

Les valeurs Min et Max correspondent respectivement au 5^{ème} centile (valeur au-dessous de laquelle se situent 5% des salariés) et au 95^{ème} centile (valeur au-dessus de laquelle se situent 5% des salariés). Les populations inférieures à 5 salariés ne nous ont pas été communiquées.

Position	Niveau	Nb Actifs	Brut mensuel sans PA	Min	Max
Ouvriers	2.1	75	1 691 €	1 690 €	1 690 €
	2.3	48	1 850 €	1 804 €	1 916 €
	3.1	15	1 983 €	1 919 €	2 146 €
	3.3	60	2 145 €	2 037 €	2 497 €
	4.1	76	2 238 €	2 078 €	2 791 €
	4.2	72	2 385 €	2 048 €	2 974 €
	4.3	29	2 694 €	2 295 €	3 243 €
	Ensemble	375	2 117 €	1 690 €	2 898 €
Administratifs	4.2	11	2 518 €	2 072 €	3 235 €
	4.3	10	2 908 €	2 409 €	3 254 €
	5.1	75	2 895 €	2 383 €	3 649 €
	5.2	85	3 280 €	2 748 €	3 655 €
	5.3	94	3 824 €	3 304 €	4 300 €
	Ensemble	286	3 305 €	2 386 €	4 175 €
Techniciens et Agents de Maîtrise	3.2	8	2 169 €	2 121 €	2 283 €
	3.3	10	2 303 €	2 209 €	2 399 €
	4.1	8	2 582 €	2 426 €	2 714 €
	4.2	24	2 577 €	2 129 €	2 899 €
	4.3	17	2 756 €	2 438 €	3 085 €
	5.1	173	2 769 €	2 311 €	3 253 €
	5.2	235	3 068 €	2 641 €	3 459 €
	5.3	201	3 528 €	3 133 €	4 036 €
	5.3 bis	28	3 974 €	3 624 €	4 253 €
	Ensemble	704	3 111 €	2 384 €	3 907 €

Position	Indice	Nb Actifs	Brut mensuel sans RV	Min	Max	RV moyenne	% RV / AdB
I/C I	76 à 86	28	3 061 €	2 808 €	3 230 €	4 086 €	8,7 %
I/C II	100 à 135	1158	4 025 €	3 234 €	5 010 €		
I/C III A	135	1369	5 387 €	4 395 €	6 685 €	6 887 €	11,1 %
I/C III B	180	686	7 131 €	5 649 €	8 940 €	11 928 €	14,4 %
I/C III C	240	152	9 639 €	7 721 €	11 782 €	29 468 €	26,2 %
Ensemble des Cadres		3393	5 446 €	3 423 €	8 759 €	8 124 €	11,7 %

RV = Rémunération Variable, PA = Prime d'Ancienneté, AdB = Appointment de Base 2018

Pour plus de détails, notamment par établissement, n'hésitez pas à contacter votre élu ou mandaté SUPPer préféré.