

## RETOUR SUR LES RESULTATS DE L'EXPERTISE POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Trois expertises sont rendues chaque année aux élu-e-s du CSE dont celle sur la politique sociale de l'entreprise. Cette expertise obligatoire permet aux salarié-e-s de prendre connaissance des données de l'entreprise comme les entrées-sorties, la politique de rémunération ou le plan de formation... Revers de la médaille ces données sont sur l'année précédente soit 2021.

**LA CGT communique sur ces chiffres avec les principales tendances et les évolutions sur l'année 2022 :**



## ENTREE / SORTIE DES SALARIE-E-S

Conséquence directe de la pandémie du Covid19 où l'entreprise avait stoppé les recrutements en 2020 pour redémarrer progressivement en 2021, **le taux d'entrée / sortie monte jusqu'à 19% (en incluant l'intégration de Sodifrance), soit au-dessus du niveau de 2019 avant la crise sanitaire.**

Cette tendance est générale pour les principales entreprises du numérique. Cette évolution du taux dit de « turn over » où de rotation du personnel d'entreprise est importante et témoigne d'une pénibilité accrue du travail et d'une politique de rémunération austère !!! **En France, un taux supérieur à 15% est considéré comme très élevé !!!**

Les chiffres sur 2022 sont **ENCORE MOINS REJOUISSANTS** avec à fin octobre, un nombre de départ supérieur à 2500 qui devrait approcher les 3000 départs de l'entreprise d'ici la fin de l'année pour un effectif global sur SSG de 13000 salarié-e-s (soit un taux entre 20 et 24 % si la tendance des derniers mois est maintenue !!! Le nombre des entrées est étrangement identique ! - proche de 2500 à fin novembre pour un chiffre attendu à 3000 recrutements au global pour l'année 2022 !!

**Pour la CGT, la direction mène une politique sociale délétère dont le principal axe de développement est le recrutement à outrance afin de pallier les départs massifs des salarié-e-s !!! Rien n'est fait pour réduire l'intensification du travail (pour la recherche du profit maximal) et les Risques Psycho-Sociaux en croissance constante dans l'entreprise.**

## POLITIQUE SALARIALE RESERVEE A UNE CATEGORIE DE SALARIES

L'expertise pointe en matière de politique salariale un processus d'évaluation CRH bien rodé depuis de nombreuses années mais qui a la particularité de laisser sur le carreau un nombre impressionnant de salarié-e-s non augmenté-e-s !!!

**Un peu plus de 5000 sur 2021 n'ont eu aucune augmentation soit 40 % des effectifs de SSG !!!**

**La CGT n'a de cesse de demander une politique d'augmentation générale des salaires pour mieux répartir les richesses conséquentes de l'entreprise.**

La direction se contente de lancer des CRH ciblés sur les NA4 (non augmenté-e-s depuis 4 ans dans le jargon de la direction) comme en juillet 2022 où les NA3 (non augmenté-e-s depuis 3 ans) pour le prochain CRH de janvier 2023.

Cette politique salariale ne permet nullement aux salarié-e-s de supporter une inflation galopante comme en 2022 (plus de 6%) et entraîne une perte de pouvoir d'achat qui incite les salarié-e-s notamment les plus jeunes à démissionner.

## LA FORMATION ET LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

La direction communique sur son importante offre de formation à la carte qui arrive à **une moyenne proche de 5 jours de formation par an par salarié !**

Mais dans les faits l'expertise montre que plus les salarié-e-s ont de l'ancienneté (les seniors) dans l'entreprise moins ils ont de formation !!! **Le nombre de salarié-e-s ne demandant pas ou n'ayant pas de formation cette année se compte par millier d'après une enquête sur les RPS réalisée cet été dont plus de 5000 salarié-e-s ont répondu.**

**LA CGT rappelle que l'employeur doit veiller au maintien de la capacité des salarié-e-s à exercer un emploi**