

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