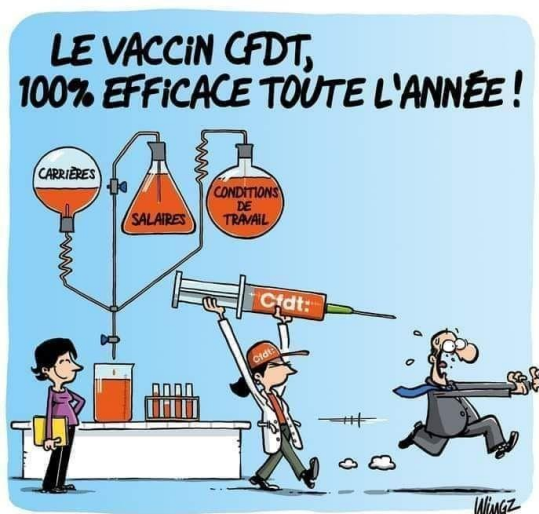


Bilan Social SSG 2019 : Des indicateurs clairs ! (CQFD pour la CFDT)

La CFDT vous informe des négociations en cours et des nouveautés, en vous abonnant simplement à la liste Essentiel pour cela un seul mail à essentiel-soprasteria+subscribe@googlegroups.com ! Transmettez autour de vous !

L'analyse du Bilan Social de Sopra Steria Group SA est une nouvelle fois instructif, et remonte les points d'attention souvent mis en avant par vos élus et représentants CFDT. L'expert indépendant du CSE s'est penché sur ce bilan social, et son rapport de 200 pages est clair. Ci-dessous les indicateurs clefs relevés par vos élus CFDT :



Effectif : La fuite, avec un effectif en baisse pour la 1^{ère} fois !

- **Baisse des effectifs pour la 1^{ère} fois de l'histoire de SSG** : Baisse Productifs, Baisse des administratifs, mais Hausse du management !
- Age moyen = 35,8 ans Ancienneté moyenne = 7,3 ans
- Rétention : Pour les Alternance/contrat pro/apprenti : le taux de départ est élevé à l'issue de la formation
- Encore 2700 départs en 2019, avec moins d'entrée que de départs
- **En 5 ans, presque 15 000 départs de SSG !**
- Licenciements : les salariés licenciés en 2019 ont en moyenne 38,7 ans et 7,3 ans d'ancienneté !!! Ce qui pose question sur la réalité de ces licenciements, car un salarié ne devient pas mauvais à 38 ans et au bout de 7 ans de boîte. Mais la direction a toujours annoncé vouloir maintenir l'âge moyen bas. Doit-on y voir une explication ?
- Rupture conventionnelles = 163 en 2019 (en moyenne 40,1 ans et 8 ans d'ancienneté)
- Fin de période d'essai = 245 : Cela fait beaucoup ! Un indicateur de la non-attractivité de SSG ?
- Alerte pour le site de Montreuil : 20,6% de démission en 2019 (contre 16% à Manhattan et 9% à Meudon) ! Que se passe-t-il à Montreuil ?
- Pour l'index égalité professionnelle : SSG est bien sous les concurrents du secteur ! (Cap = 94 SSG = 86 en 2019)

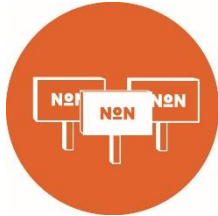


Formation – Absence- Accidents- Conditions de travail : Bilan très insuffisant !

- **Formation** : La moitié des formations technologie est pour les contrat pro. Il reste alors 1 seul jour de formation par an pour les autres salariés. **Cela paraît bien insuffisant dans une entreprise « digitale » !**
- **Les cadres sont plus absents que les non-cadres, ce qui est atypique !** Ne serait-ce pas à cause du stress et des **Risques Psycho-Sociaux ?!!**
- **Absentéisme en hausse en 2019.** Plus d'arrêt maladie. Signe de mal-être au travail ?



- Femmes surreprésentées dans les absences (30% effectif mais 46,5% des jours d'absence et 50,5% des jours d'arrêts suite accident de travail ou trajet).
- Accidents de travail : Nombre en hausse mais le taux de gravité reste faible.
- Budget amélioration des conditions de travail : +60% entre 2017 et 2018, mais divisé par 4 en 2019 !
- Sur les risques liés au travail, pas de diagnostic, pas de priorité ni de stratégie.
- Les **Risques Psycho-Sociaux** sont sous évalués avec un niveau de priorité au plus faible ! (au même niveau que la manutention, qui nous concerne très peu).
- **Un travail reste à faire sur les Risques Psycho-Sociaux, et son importance est prouvée par l'augmentation du mal-être et la non-retention des salariés, mais la direction n'est pas prête à s'engager dans ces sujets.**

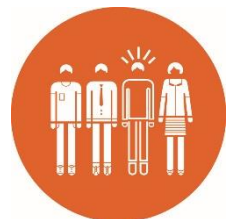


Référentiel métier : À revoir !

- 77% de l'effectif est sur 4 filières. Pour le reste, il n'y a pas moins de 13 filières !
- Les niveaux 1A à 3A recouvrent 78,3% population
- Sur 3 métiers, on a 72% de la population : Senior Engineer (4062p) Engineer (3886p) et Manageur (1659p)
- Le métier « Assistante I » tel que défini par le référentiel métier, est réparti sur pas moins de 10 classifications de la convention collective de AT3.2 à I2.11 !
- Pour le métier « Engineer », lui se réparti sur 9 classifications de la convention collective, de T1 à I2.2 !
- **Ces éléments montrent que le Référentiel Métier n'est pas bien découpé, avec des grands métiers fourre-tout et des niveaux qui ne veulent rien dire. Les salariés ne peuvent pas évoluer et cela ne peut qu'être source de frustrations.**

Promotion : Discrimination

- Taux de promotion en 2019 = 19,4%
- Mais pour les plus de 40 ans, selon la tranche d'âge, le taux de promotion est entre 0 et 12%
- >10 ans d'ancienneté : taux promo=13,7%
- >15 ans d'ancienneté : taux promo=7,7%
- **48% des salariés n'ont pas été promus entre 2015 et 2019, les plus âgés et les plus anciens.**





Rémunération : *Discrimination et non-retour sur investissement !*

- Salaire annuel théorique moyen = 46,1 K€
- Salaire annuel théorique médian = 40K€ (Médian = ½ de la pop au-dessus, ½ de la pop au-dessous)
- 47% de la population entre 30 et 40 K€/an
- **125,3K€ de Chiffre d’Affaires en France par salarié en 2019, soit +27% depuis 2014.**
- **Inflation 2019 = +1,1% alors que les salaires SSG +0,6% !**



- Discrimination des salariés à temps partiel sur le salaire et la promotion/augmentation
- 33,5% de non-augmentés en 2019 (contre 31% en 2018)
- **Augmentation en % : les populations les moins augmentées en % sont les petits salaires, les salariés en temps partiels, et les assistantes !**
- Effectif permanent entre 2015 et 2019 = 5476 salariés
- Les salariés entrants sont mieux payés que les restants.
- Pour les « engineer » et « Consultant » (38,3K€ en moyenne chez SSG) et « Senior Engineer » (41,8K€), les salaires sont bas chez SSG par rapport au marché.
- **Augmentation de l'écart de rémunération Femme/Homme = 8,9%** en 2019 (seulement 6% en 2015 !)
- Les Assistantes sont la catégorie la moins bien augmentée (en valeur absolue **comme en % !!!**) depuis 3 ans !
- **Managements est a contrario la population la mieux augmentée !**
- ¼ des salariés présents depuis 2015 a perdu du pouvoir d'achat ! (<inflation) (1385 personnes)
- **Non augmentés depuis 2015 = 319 salariés**
- **Prime de Partage des Profits =4236€ en 2019 dans les sociétés du SBF120 et nous ? Juste l'intéressement à 800€ brut pour une année complète de présence sans absence.**

➤ **Discrimination des assistantes, des petits salaires, des femmes, des temps partiels, des salariés plus âgés. Le management est au contraire bien traité. La productivité est en hausse, mais les rémunérations de tous ne suivent pas ! Autant de choses à revoir pour l'équité dans l'entreprise !**

