

Les élus **CFE-CGC** au Comité d'Entreprise vous informent. Nous avons pu échanger sur plusieurs thèmes, mais celui qui attire notre attention est **le rapport du cabinet d'expertise sur la politique sociale 2017** de PROSERVIA. En voici le principal résumé :

Effectifs : L'entreprise a procédé à 1410 embauches-débauches en 2017 pour n'intégrer que 32 CDI externes. 17,6 % des embauches effectuées se traduisent par un échec quelle que soit l'origine de la rupture. Si les démissions restent le principal des motifs de départ, les **licenciements ont été multipliés par 2,5 et les ruptures conventionnelles par 3,1**. Les cadres ont un taux de licenciement plus important que celui des ETAM.

Turn Over : **Un turn over de 27% sur les CDI**. Ce taux augmente de 4 points par rapport à 2016 et de 8 points pour les cadres. Les nouveaux entrants sont embauchés à des niveaux de classification faibles avec des rémunérations minimales.

Féminisation des effectifs : 16% de femmes toutes catégories professionnelles confondues. Les femmes semblent désertier l'entreprise, leur nombre de sorties est supérieur aux nombres d'embauches. **Les femmes démissionnent moins que les hommes, elles partent davantage en rupture conventionnelle ou sont licenciées** (PROSERVIA ne respecte pas les accords signés avec les organisations syndicales). 20% des femmes travaillent en structure contre 4% des hommes. Une seule femme est en position de direction dans les emplois de structure et une autre en position de direction de production. 33% des femmes sont cadre contre 24% pour les hommes.

Pyramide des âges : 37 ans en moyenne chez PROSERVIA. L'entreprise rajeunit avec une augmentation de 2% du nombre de salariés âgés de moins de 35 ans par rapport à 2016. Les régions Ouest et Nord comptent plus de 30% de moins de 30 ans. 50% des entrants ont moins de 30 ans **et 57% des sortants ont entre 30 et 45 ans**. Les départs se font entre 1 et 5 ans de présence (pour 88,5% des effectifs). Les métiers les plus touchés sont les Techniciens réseaux et Télécom et Technicien Systèmes et Réseaux. **Le turn over CDI a pour conséquence de renforcer les niveaux de qualification les plus faibles**.

23% de la population a plus de 45 ans. **Si l'entreprise continue d'embaucher des seniors de 45 ans et plus, elle en fait partir plus du double sur la même période** (principalement avec des licenciements et ruptures conventionnelles).

D'une manière générale, l'ancienneté dans l'entreprise est de 5,8 ans (8 ans pour les cadres et 5,1 ans pour les ETAM). La direction Ouest et Sud-Ouest ont des taux de renouvellement supérieur à 70%. 96% de la population des Techniciens réseaux et télécom et 64 % des Techniciens Système et Réseaux ont moins de 5 ans d'ancienneté.

Absentéisme : **L'absentéisme** toutes natures confondues **s'établit à 6,3% soit 193 ETP en augmentation de 22 ETP par rapport à 2016**. L'absence représente en moyenne 15 jours par salarié dont 11 au titre des arrêts maladie et accidents du travail. **80% des salariés ont eu un arrêt maladie en 2017 contre 75% en 2016**.

Le cabinet d'expertise indique que ce taux d'absentéisme n'est pas normal dans une entreprise qui a un taux de turn over aussi important.

Organisation du temps de travail : Le temps partiel n'est seulement que de 2% de la population CDI. Le recours des heures supplémentaires est limité soit 13,3 ETP auquel il faut 1,4 ETP en récupération, soit 11,8 ETP. Il y a par ailleurs une augmentation du travail le dimanche de jour et du travail de nuit.

Par ailleurs, le cabinet d'expertise fait ressortir que d'après leurs calculs **2549 ETP effectuent le travail de 3019 ETP, ce qui veut dire qu'il manque clairement 16% d'effectif.**

Formation : Le nombre de salariés en formation ainsi que le nombre d'heures ont augmenté en 2017. **Toutefois la durée moyenne de la formation diminue (moins de 5 heures).** 66% des heures de formation se font en e-learning et 97% ne concernent que l'adaptation à l'emploi. **Les formations sont orientées à court terme et s'apparentent plus à de la sensibilisation qu'à des actions de fond.**

Classification : **33% des ETAM sont classés sur des postes d'exécution (niveau 1) et 55% sur des postes d'étude et de préparation, tout en n'étant pas en rapport avec le niveau de formation initiale.** Par ailleurs, 66% des départs se font sur ces deux niveaux. Certains nombres de métiers couvrent des niveaux de responsabilités et d'autonomie différents.

Il existe un manque de transparence sur les rémunérations. Les écarts entre les femmes et les hommes se sont légèrement réduits par rapport à 2016. La pratique des augmentations individuelles accentue généralement les écarts de salaire pour un même niveau de classification, et entre homme et femmes.

La **CFE-CGC** a interrogé la Direction sur les motifs qui ont dégradé ces résultats par rapport à l'exercice 2016. Celle-ci a répondu que cela était lié à l'augmentation des effectifs suite aux intégrations des personnels d'ATOS, IBM et PSA. Ce n'est pas de l'avis des élus de la **CFE-CGC** car ces opérations de rachat étaient réalisées bien avant.

Donc les causes sont clairement ailleurs. Les élus de la **CFE-CGC** ont alerté la Direction sur ces sujets depuis 2015. **Les constats du cabinet d'expertise ne sont que le reflet de nos propres constats antérieurs.**

Les élus de la **CFE-CGC** s'indignent de la dégradation du climat social qui impacte directement la qualité de vie au travail de nos collègues en termes de surcharge de travail, **la quantité de tâches à réaliser dépasse souvent ce que l'on est humainement capable d'accomplir**, et auxquelles s'ajoutent la pression managériale, avec un salaire de plus en plus à minima.

La Direction a proposé, lors du Comité d'Entreprise, **la mise en place d'un dispositif de bien être des salariés permettant notamment de lutter contre la sédentarité, dans un objectif de qualité de vie au travail.** Ce dispositif donne un accès à 1200 salles de sports sur toute la France gratuitement (d'après ses dires) par l'intermédiaire du pôle ARC.

Enfin une mesure qui va dans le bon sens. La **CFE-CGC** dit « **Chiche** » !

cfe-cgc-proservia@proservia.fr

<http://proservia.fieci-cfecgc.org>

