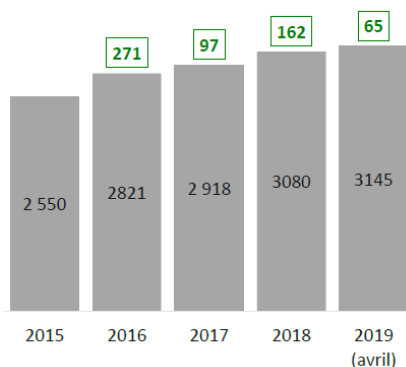


Effectifs sur Juin 2019 : 3321 salariés

82 embauches
84 départs. Un bilan de -2 salariés pour 186 actions RH

Effectifs CDI



La progression des effectifs en CDI s'est poursuivie post période de croissance externe avec un rythme nettement ralenti depuis 2017. Cette séquence est marquée par des difficultés organisationnelles post-intégration et assez déstabilisante pour le personnel issu des acquisitions d'Atos et IBM.

La tendance observée en 2018 va dans ce sens (+5,5%) et devrait se prolonger en 2019. L'activité infogérance intègre le plus de salariés près d'un tiers des effectifs à fin avril 2019.

L'assistance Technique connaît la plus forte progression (+46 CDI en 4 mois) et confirme sa progression.

L'activité CDS s'est particulièrement développée en région mais demeure très faible en Région parisienne.

Les services support connaissent des hausses significatives de leurs effectifs. La DSI et la DAF sont impactées par d'importants mouvements de départs.

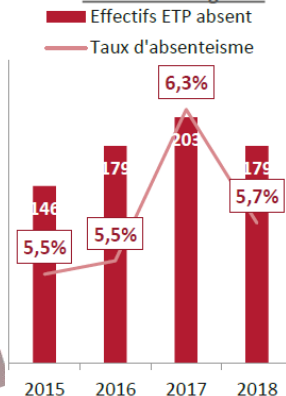
Pour le Field nous attendons les résultats de l'expertise lancée le mois dernier pour en savoir plus ...

Les évolutions organisationnelles récentes ont renforcé la centralisation des effectifs sur IDF et OUEST mais demeure fébrile dans les régions Sud-Est et Sud-Ouest.

La pyramide des âges de Proservia indique que 47% des salariés ont moins de 2 ans d'ancienneté. La fidélisation sera l'enjeu 2020, **La CFE sera là pour accompagner et apporter son expertise pour les ETAM et les Cadres**

Le TurnOver 2018 de 26% vient alimenter le taux d'absentéisme de 5,7%. Un véritable point d'alerte. Les équipes ne peuvent se projeter sur des missions quand il manque chaque jour l'équivalent de 179 personnes.

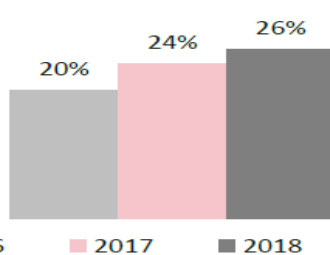
Absentéisme global



1 recrutement sur 5 a échoué en 2018 (178 pour 904 entrées) pendant la période d'essai. Au-delà des coûts (significatifs) de recrutement, les ruptures en cours de périodes d'essai ont un effet déceptif pour les équipes. Ils représentent une charge d'intégration supplémentaire et un facteur de dégradation des conditions de travail pour le personnel en poste et contribuent à diminuer la qualité du service au client. L'amélioration des processus d'accueil/d'intégration et un meilleur ciblage des profils intégrés constituent donc un enjeu RH important.



Taux de turn-over (hors période d'essai)



La mutuelle sur la partie frais de santé est bénéficiaire alors que celle concernant la prévoyance ne l'est pas. Cela amène des résultats consolidés déficitaires sur les 5 dernières années.

La loi "100% santé" dernièrement votée va changer la donne en ce qui concerne la plupart des garanties (optique, dentaire, audiology).

Dans le cadre de ces modifications, un appel d'offres va être lancé. La **CFE CGC** fera des propositions d'assureurs qui correspondent aux demandes des salariés.

Avez-vous testé les solutions ?

