



Information mensuelle des élus AVENIR au  
CSE SSG – Décembre 2020

# Rapport d'expertise sur la politique sociale ... Comment sortir de l'échec du Management ?



## Le CSE émet un avis négatif bien éclairé sur la politique sociale

Le CSE a émis un avis défavorable et a adopté l'intégralité des conclusions de la Commission Sociale et du rapport d'expertise ACEE. Sel on l'art icl e L2312-15, l'empl oyeur r end compt e, en l a nôt i vant , de l a sui t e donnée aux avi s et vœux du CSE. Les élus du CSE attendent la réponse motivée de la Direction, dès la prochaine réunion du CSE ordinaire ou extraordinaire notamment sur les points suivants :

**GPTW** : Le CSE demande à être associé à la préparation de la 2e campagne afin de participer à la mise en place des moyens de mesure des axes prioritaires pour la QVT  
**Nouveau dispositif de Management RH** : Les indicateurs demandés ont-ils été mis en place ? Au bout de la 1ère année le nouveau dispositif de Management a-t-il été évalué ? Qu'a-t-il permis de mettre en avant, d'améliorer ; d'autres réflexions ont-elles été révélées ?

**EMPLOI** : Le CSE demande à avoir une visibilité sur la stratégie de l'entreprise et à analyser et traiter les causes des départs.

**REMUNERATION** : Le CSE constate encore cette année une disparité salariale entre hommes et femmes et des écarts de salaires entre les collaborateurs présents versus les nouveaux entrants avec peu ou sans expérience. Lorsque l'enveloppe allouée aux parts variables est revue à la baisse ou à la hausse, il est demandé que la variation concerne tous les bénéficiaires de façon proportionnelle et transparente, et non plus de façon discrétionnaire. Il en va de même pour les augmentations.

**REVALORISATION SALARIALE** : Une proportion de plus de 30 % des salariés n'a pas été augmentée en 2019, année pourtant jugée bonne. Cette proportion est très excessive. Elle dégrade l'image de l'entreprise et accroît l'insatisfaction des salariés. De plus, 25% des salariés de plus de 5 ans d'ancienneté s'appauvrissent avec une augmentation inférieure à l'inflation sur 5 ans, donnant le sentiment que la fidélité est punie. L'augmentation des métiers les moins rémunérés est de 2%, la moyenne est de 3%, quand le top management est augmenté de 6%. Cette répartition n'est pas de nature à favoriser le collectif en particulier en ces temps de crise sanitaire, où ce serait si nécessaire.

**EFFECTIF PERMANENT** : Le CSE constate que la conduite d'un nombre de projets est confiée à des personnes inexpérimentées, ce qui conduit à augmenter les RPS, puis les démissions, et à dégrader la qualité des livrables et l'insatisfaction client. Faire profiter les équipes de l'expérience des anciens contribuerait à sécuriser les projets et réduire les RPS.

**FORMATION – Modalités et Finalités** : Les formations e-learning sont les moins efficaces et doivent être limitées à de l'information ou du règlementaire tels que Sécurité, RGPD, Parcours PTA, Bonnes pratiques.

**FORMATION** : Privilégier la qualité plutôt que la quantité et garantir une répartition équitable, Favoriser des formations certifiantes et Indiquer les formations "recommandées" notamment pour les métiers en tension.

**ABSENTEISME** : Sensibiliser les salariés sur la nécessité de déclarer les accidents (travail, trajet) et leurs circonstances pour identifier et réduire les facteurs de risques.

**DUER / PAPR & BILAN HSCT** : le DUER doit être ancré dans les résultats issus du terrain : identification et formalisation des facteurs de risque et de leur traitement par site.

**RPS** : Les RPS faisaient jusqu'à présent l'objet d'un suivi au cas par cas. Définir des indicateurs mensuels pertinents, identifier des actions de prévention et les suivre. Une enquête Santé-Travail de type KARASEK ou équivalent est demandée. Les 1ers résultats (indicateurs et enquête) sont attendus pour le 1er semestre 2021.

**POLITIQUE DE PREVENTION** : Identifier et suivre en priorité les risques opérationnels et contextuels inhérents à nos métiers.

**REFONTE DU SIRH** : Les élus demandent à être associés à la conception du nouveau SIRH.