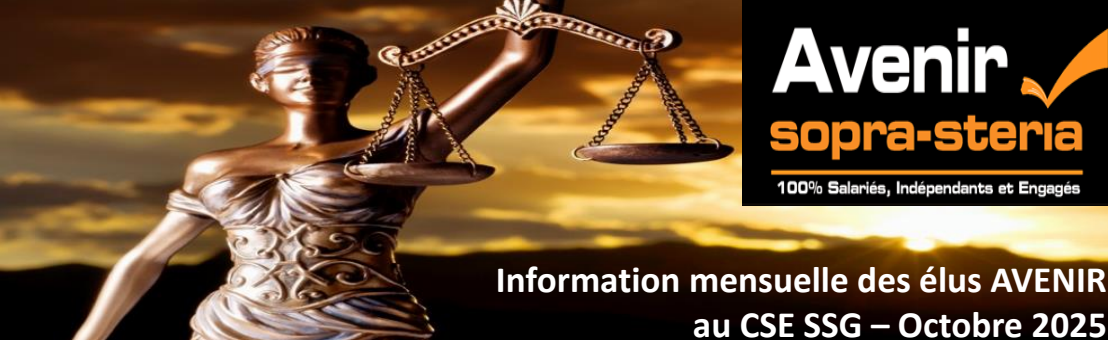




Expertise sociale annuelle



... Rapport de
l'expert Syndex

La direction épinglée par le rapport Syndex présenté en CSE ...

1. Les intégrations de salariés d'entités externes permettent de maintenir l'effectif CDI qui, à périmètre constant, diminue depuis 2021.
2. Les ruptures conventionnelles ont été multipliées par deux en moyenne mensuelle entre l'année 2023 (15 par mois) et la période juillet 24 – juin 25 (30 / mois).
3. La réorganisation 2025 conduira à un changement hiérarchique pour 400 à 500 salariés, 1 800 salariés concernés par un changement d'affectation et les commerciaux qui verraient leur périmètre de clientèle et leur territoire géographique changer.
4. L'effectif, les recrutements et la répartition des femmes dans la classification n'ont pas ou peu bougé : 31% des effectifs et 33% des recrutements depuis 3 ans.
5. Le montant des augmentations annuelles jusqu'en juin 2025 est nettement en baisse par rapport à l'année précédente : le montant des augmentations de l'année 2025 représente 1,7% de la masse salariale contre 2,8% en 2024. L'évolution du nombre de salariés non augmentés est significative entre 2021 et juin 2025, en valeur absolue comme en proportion de l'effectif global. En effet, la proportion de salariés non-bénéficiaires d'une augmentation croît au fil des années : de 16% en 2022, 23% en 2023, 36% à mi-2024 et 55% en 2025 alors que plus de 60% des salariés ont été conformes aux attentes sinon au-dessus des attentes.
6. La proportion de salariés sans changement de niveau diminue (et donc s'améliore) entre 2022 et 2025 par rapport à la période 2019-2022 même si 46,9% de l'effectif toujours présent n'a pas changé de niveau sur les 3 dernières années.
7. Pour les jeunes diplômés (âge <30 ans) recrutés en 2019 : l'expert constate un taux de départ très élevé, 829 départs en cumulé entre 2019 et 2025, soit un taux de départ de 70%. Ces profils bénéficient de parcours très favorables en termes d'augmentation sur les trois premières années (2020 à 2022), avec une baisse ensuite.
8. Les salariés de la tranche d'âge 30-40 ans en 2019 : Plus d'un tiers de l'effectif toujours présent en juin 2025 a été promu au moins une fois entre 2019 et 2025, mais on note une tendance à la progression du nombre de salariés non augmentés entre 2021 et 2025.
9. Les salariés de niveau 2B en 2019 : l'expert constate un taux de départ relativement faible (taux de départ de 44%.) mais également un parcours de promotion encore relativement dynamique (35% de salariés avec une évolution sur la période). Les augmentations annuelles sont limitées pour ces profils.
10. Pour les salariés âgés de +40 ans et niveau 2 en 2019 : 36 % d'entre eux n'ont pas eu de promotion sur la période 2019-2025, 28% ont évolué et 36% ont quitté l'entreprise. A partir de 2022, ceux n'ayant pas d'augmentation annuelle sont majoritaires. Pour ceux augmentés, le niveau d'augmentation se situe entre 2 et 4%.
11. Pour les salariés âgés de +45 ans et niveau 3 en 2019 : Une proportion relativement importante de salariés (42%) n'a pas eu de promotion sur la période. 40% sont partis et seuls 20% ont connu une évolution de carrière. Ces salariés bénéficient par ailleurs d'augmentations annuelles limitées.
12. Pour les salariés âgés de +55 ans en 2019 : A fin juin 2025, 40% de l'effectif initial est encore présent, et 10% seulement a connu une évolution de carrière sur la période. Les perspectives d'augmentation pour ces salariés sont relativement faibles et se dégradent entre 2021 et 2025.
13. Les plus de 50 ans représentent 21 % de l'effectif SSG (environ 2 600 personnes) et les plus de 55 ans 11 % (environ 1 400 personnes).
14. On observe toujours un moindre accès des Seniors (plus de 50 ans) à la formation. Cela peut être dommageable pour le maintien de leur employabilité.
15. La direction communique régulièrement au CSE des taux de réalisation de ces entretiens largement en dessous des 100% quant à l'obligation de réalisation tous les deux ans (55% à fin juin 2025 d'entretiens d'évolution réalisés sur les 24 derniers mois).
16. L'accidentologie et l'absentéisme repartent à la hausse en 2024. Les principales causes des accidents sont les suivantes : malaises, accidents de la circulation, chutes. Au regard des situations reportées au CSE SOPRA STERIA GROUP en matière de malaises mortels au travail, l'entreprise aurait intérêt à terminer les enquêtes en cours sur ces sujets et d'en tirer des enseignements en matière de santé au travail. Les mesures de préventions notamment primaires doivent être mises en place.

