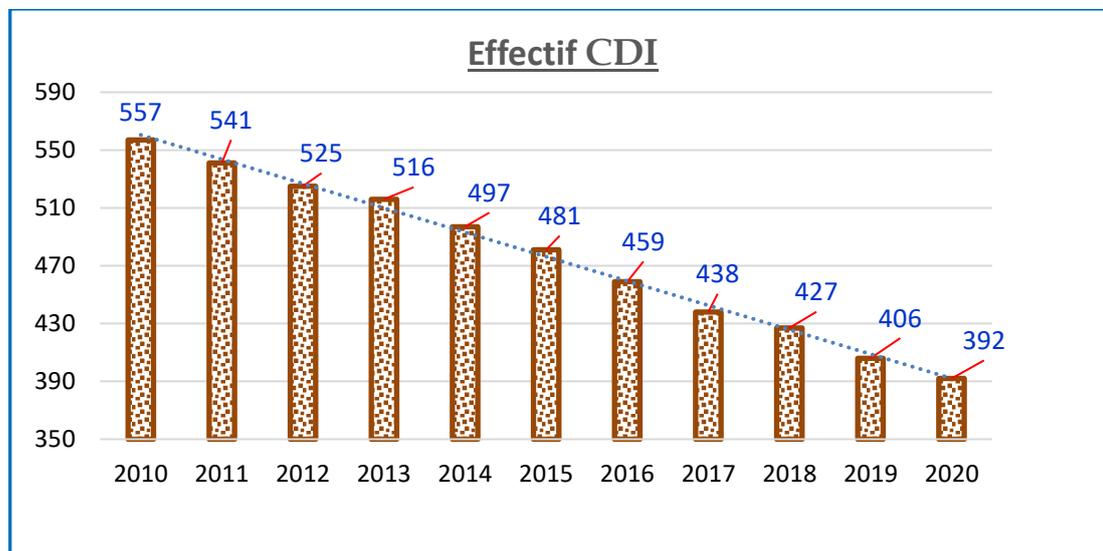


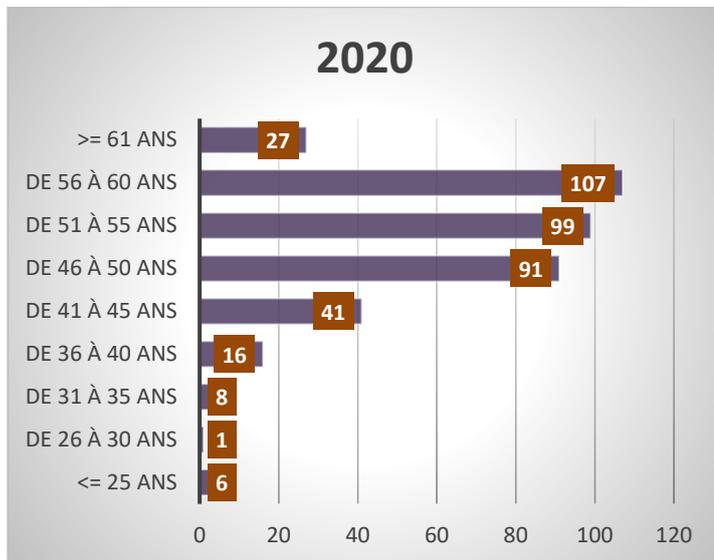
POLITIQUE SOCIALE 2020 - DRE SAP AVIS DES ELUS CFDT - CSE du 27 avril 2021

La spirale de la baisse des effectifs dans notre DRE continue pour la sixième année consécutive. En 2014, nous avons franchi le cap des moins de 500 salariés, en 2020 ce sont les moins de 400 salariés qui est atteint. Le déséquilibre entre les départs et les embauches perdure. Au vu de l'examen du bilan social 2020, les élus CFDT déplorent un renouvellement insuffisant des effectifs pourtant indispensable pour assurer de bonnes conditions de travail.



➤ Indicateurs Emploi/Embauche :

- ✓ Depuis 2010, 165 emplois ont été supprimés. En 2020, l'effectif CDI n'est plus que de 392 salariés. Déduction faite des 23 salariés absents dans le cadre du Compte Épargne Temps et de 2 salariés en CATS, **l'effectif réel se limite à 367**. Le solde sur ces 10 ans est de 190 suppressions de postes.
- ✓ La baisse continue des effectifs depuis 2010 a franchi un cap en 2020. Nous voici désormais à moins de 400 salariés sur SAP. Grand cru pour certains, le millésime 2020 laisse bon nombre avec un arrière-goût d'amertume. SAP ne se renouvelle plus. SAP vieillit. Inexorablement.
- ✓ Aujourd'hui, **78.45%** des salariés sont âgés de plus de 45 ans et **58.84% de plus de 50 ans**.



✓ La pyramide des âges indique sans conteste l'urgence à recruter des jeunes.

✓ Les moins de 35 ans ne représentent aujourd'hui plus que 3.63% de l'effectif total contre 4.12 % en 2019.

Il est temps pour SAP de faire face au vieillissement de ses effectifs. Tant pour accompagner décentement les fins de carrière que pour permettre la transmission des compétences.

✓ En 2020, 5 salariés ont été recrutés : 1 cadre, 4 OA.

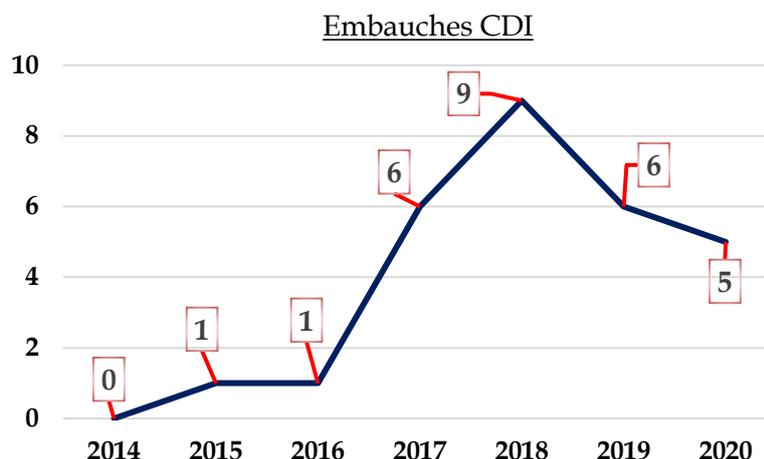
Depuis 2014, nous observons un total de 28 recrutements pour 130 postes de travail en moins au 31.12.2020.

Les élus CFDT s'inquiètent du non remplacement 1 pour 1 des effectifs, notamment sur des métiers carencés et de l'illisibilité croissante des filières et des métiers.



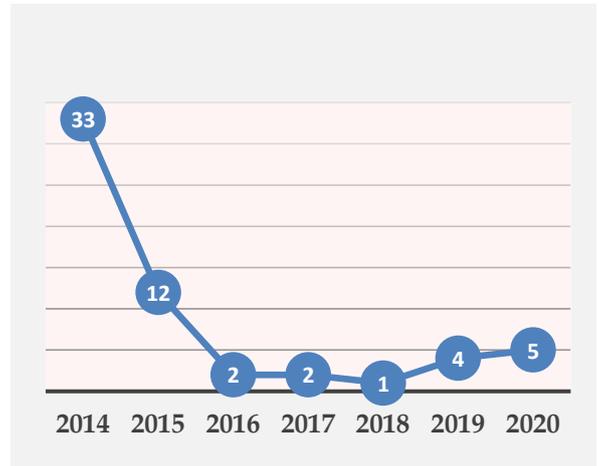
Les recrutements sont loin de compenser les départs et font passer au second plan les besoins humains. La CFDT demande :

- ✓ Un remplacement de tous les départs sur les métiers ASF
- ✓ Qu'en 2021, la politique de recrutement en faveur des jeunes s'accroisse dans toutes les catégories socio-professionnelles.
- ✓ Une politique beaucoup plus volontariste d'embauches de salariés handicapés



➤ Promotions :

- ✓ Depuis 2015, un faible niveau des promotions, en 2020 elles sont au nombre de 5. Des réelles opportunités d'évolution sont une denrée rare. L'évolution des métiers n'est pas suffisamment reconnue par un changement de classe.



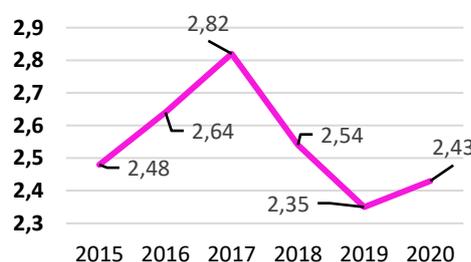
- ✓ La durée moyenne entre deux promotions pour 2020 a augmenté de 5.95 ans pour les femmes (12.97 ans en 2020 pour 7.02 ans en 2019). Pour les hommes : 8.13 ans en 2020 et 7.50 ans en 2019.

La CFDT demande à réduire la durée moyenne entre 2 promotions entre les Hommes et les Femmes qui est plus élevée pour les femmes.

➤ Rémunérations :

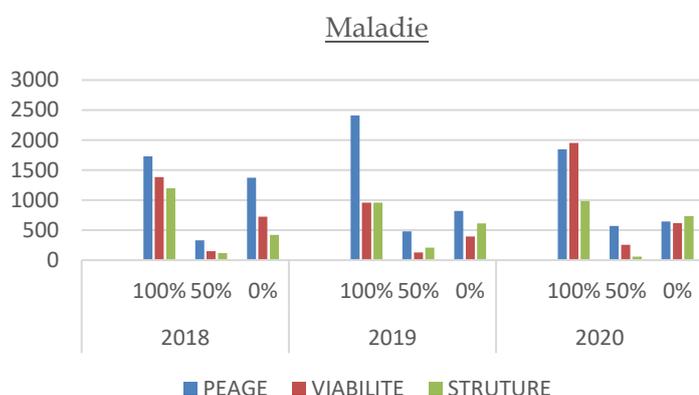
- ✓ Pour cette année, nous ne pouvons que nous réjouir quant à la réduction de l'écart de la rémunération Hommes/femmes des Cadres. Lors de l'examen du rapport Egalité Pro H/F on constate toujours qu'il y a très peu de postes de chefs de service tenus par des femmes (2 F/7 H). Cependant, cette année on ne peut que se féliciter de l'arrivée d'une femme sur SAP au poste de DRE. Les écarts de rémunération H/F tendent à diminuer dans tous les statuts même si des efforts restent à faire au niveau des cadres et de la Maîtrise d'Encadrement.

Concernant la hiérarchisation des rémunérations, les 10% plus élevées sur les 10% les moins élevés, le constat en 2019 était favorable car l'écart tendait à diminuer. Pour cette année 2020, il est bien dommage que cette tendance ne se confirme pas (2020 = 2.43, 2019 = 2.35)



➤ Absentéisme :

- ✓ Nous notons que le taux d'absentéisme en 2020 a augmenté par rapport à 2019 (2020 = 5.27%, 2019 = 4.59%). L'impact Covid19 a sans doute eu des répercussions sur les absences inférieures à 3 mois. Pour les autres absences leur nombre malheureusement a également augmenté.



Absences Maladie	2018	2019	2020
Durée inférieure à 3 mois	4309	4323	4779
Durée supérieure à 3 mois	599	813	885
Durée supérieure à 6 mois	2516	1826	1993

D'autre part, le nombre de journées d'absence pour accidents du travail a diminué en 2020 par rapport à 2019. Cependant il reste supérieur à l'année 2018. Pour 2020, le pourcentage de la catégorie Ouvriers/Employés représente 99% des journées d'absence totale d'AT. En résumé, les données d'absentéisme que ce soit pour la maladie ou l'AT augmentent.

L'entreprise doit concentrer ses efforts sur l'amélioration des conditions de travail en tenant compte du vieillissement de la population. Elle doit également remplacer plus régulièrement le matériel obsolète en viabilité notamment et investir dans des matériels modernes pour soulager certaines tâches.

➤ Chômage :

L'année 2020 a vu arriver le virus de la COVID-19 ainsi que le chômage partiel au sein de notre entreprise.

Les salariés ASF comme tous les Français ont vu leur vie bousculée dès le mois de mars 2020.

Après avoir puisé dans les congés des salariés pour amortir les effets du premier confinement (cf : accord d'entreprise relatif aux mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos) et s'être félicitée de la qualité du dialogue social, ASF a décidé à l'automne de passer en force sur le dossier **de l'activité partielle** en bénéficiant des aides de l'état, sans pour autant compenser les pertes de salaires. La CFDT a contesté en intersyndicale ce recours à l'activité partielle dans de telles conditions et a demandé à l'entreprise de reconsidérer ce projet qui concernait toutes les filières sans que les élus puissent en apprécier la réelle baisse d'activité.

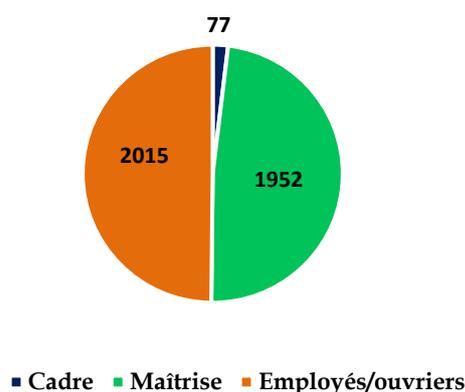
Les salariés souhaitent comprendre les raisons qui incitent l'entreprise à les mettre en activité partielle, la CFDT se fait donc le relais de leurs demandes légitimes.

Constatant qu'ils avaient pourtant une charge de travail identique, certains salariés ont ainsi eu le sentiment que la baisse d'activité était créée artificiellement.

Malheureusement, la direction n'a donné aucun élément supplémentaire pour pouvoir justifier la baisse d'activité dans certains services, ce qui a créé un climat de défiance sans précédent dans toutes les strates de l'entreprise.

La CFDT a déploré à maintes reprises cette décision, ainsi que le manque de transparence.

Nbre d'heures de Chômage partiel sur SAP



Les élus CFDT notent qu'il reste des axes de progrès significatifs à faire en matière :

- De recrutement de tous les départs sur les métiers d'ASF,
- De politique de recrutement en faveur des jeunes dans toutes les catégories socio-professionnelles,
- D'une politique beaucoup plus volontariste d'embauches de salariés handicapés
- De rémunération, en réduisant d'une part la durée moyenne entre 2 promotions entre les Hommes et les Femmes,
- De donner également de réelles perspectives d'évolution d'emploi,
- De formations afin de permettre à chaque salarié de progresser à son rythme, pour cela les échanges restent essentiels. En effet, toutes les formations en e-learning ne sont pas adaptées dans le cadre d'un accompagnement ou d'une courte formation nécessaire à certaines évolutions numériques (agora365, office, TEAMS etc...)

En conclusion, dans ce monde de plus en plus dématérialisé, l'entreprise ne doit pas oublier que la plus grande richesse reste l'humain. D'autant plus, que l'impact psychologique sur les salariés d'ASF lié à la crise sanitaire ne doit pas être négligé par nos dirigeants.

Compte tenu de toutes ces remarques et observations, les élus CFDT ont donc prononcé un avis défavorable.