

# POUR Y VOIR + CLAIR

## Intéressement/Participation : du positif pour tous !



Fin des négociations et accords signés avant la date fatidique du 30 juin.

**La Direction s'est rangé à nos conclusions : l'entreprise à bien les moyens de distribuer plus !**

Pour l'Intéressement, la Direction reste sur sa proposition d'augmenter de 100 € le montant distribué au ROA de 10% (cible annoncée pour 2024), passant de 1.700 à 1.800 €.

Ça reste modeste mais accompagné par la mise en place de la Participation chez SSG.

### Justement, qu'en est-il de la Participation ?

Pour rappel, si l'Intéressement est identique pour tous les salariés de l'UES, la Participation, elle, dépend de votre société d'appartenance. Et là, attention c'est le grand écart :

- ⚡ Pour SHRS, c'est 3.000 € en moyenne. La Participation est proportionnelle au salaire. Plus on gagne plus on touche !
- ⚡ Pour I2S, c'est 623 € pour un temps plein
- ⚡ Et pour SSG et SBS c'est zéro

Evidemment, c'était injuste et la Direction a pris en compte **notre demande** de corriger la situation.

Elle est arrivée avec une proposition pour **les seuls salariés de SSG**, qui permettrait d'atteindre un niveau de participation égal à celui de I2S, mais ceci pas avant l'exercice 2025, donc versé en 2026.

**Nous vous l'avions dit, pas question d'accepter une année blanche en 2024.**

Au cours de la dernière réunion de négociation, **nos représentants** ne lâchent rien, démontrent la faisabilité économique de l'opération et conditionnent **notre signature** à la mise en place dès 2024.

La Direction finit par accéder à cette demande.

### Et finalement ça donne quoi ?

Pour SHRS et I2S pas de changement ; on reste sur les montants de Participation ci-dessus, auxquels il faut ajouter l'intéressement communs à toute l'UES (+100 € dès 2024). Pour SBS, déjà mangée à la sauce Axway, intéressement seulement.

C'est pour les 13.500 salariés de SSG que l'avancée est très significative.

Voici en projection les montants qui seraient distribués pour SSG :

# POUR Y VOIR + CLAIR

Exercice	Au ROA de*	Participation SSG	Intéressement UES	Total SSG
2024	10,00%	269 €	1.800 €	2.069 € (vs 1480 pour 2023)
2025	10,33%	740 €	2.000 €	2.740 €
2026	10,75%	779 €	2.200 €	2.979 €
2027	11,00%	1.024 €	2.300 €	3.324 €

**\*NB :** les ROA du tableau ci-dessus sont ceux qu'il nous semble réaliste d'atteindre compte tenu des prévisions d'évolution du marché des ESN et du positionnement de l'entreprise.

## En conclusion :



Une négociation difficile, mal engagée mais qui, grâce au travail et au professionnalisme de **nos représentants** se termine bien, avec de réelles avancées obtenues.

La preuve, toutes les organisations syndicales appelées à négocier ont fini par le signer.

## Sur les négos en cours ...



Nous négocions en ce moment un nouvel accord égalité F/H, jusqu'au 31/10/2024.

L'accord égalité F/H actuel arrive à échéance à la mi-juillet.

Pour que les dispositifs actuels favorables aux salariés ne s'arrêtent pas dans l'intervalle, il suffisait aux OS de signer un accord de prolongation valable 3 mois et demi.

Mais **nous étions seuls** à le signer et cela n'a pas suffi.

Ainsi, l'accord n'étant pas prolongé, des dispositifs favorables aux salariés vont tomber ou pas **selon la volonté de la Direction**.

**A quoi servent ces syndicats qui font tomber les avancées que nous avons obtenues ou qui laissent la Direction décider de ce qu'elle veut garder ?**



# POUR Y VOIR CLAIR

## Economies immobilières : vraiment ?



La **rationalisation des coûts** est à la base une bonne chose puisqu'elle est censée optimiser les dépenses et éviter les gabegies. Ainsi, il apparaît tout naturel de vouloir réduire la surface occupée d'un immeuble deux fois trop grand pour les effectifs qu'il héberge. Fortes de ce constat, nos têtes pensantes ont procédé à une "**optimisation d'occupation des bureaux**" : sous-location d'étages voire de bâtiment entier avant dénonciation de bail, déménagement vers des sites de tailles plus modestes, le tout saupoudré de Flexoffice. Seulement voilà, des travaux ont souvent été nécessaires avec des coûts non négligeables, les sous-locations souvent infructueuses et **on peut légitimement se demander si le jeu en valait la chandelle**, d'autant que les conditions de travail ont bien souvent été impactées (nuisances sonores, bureaux plus petits, obligation de s'organiser pour être certain d'avoir une place...)

Sur Lille par exemple, la bâtiment B a été libéré et jamais sous loué alors que des frais ont été engagés dans les travaux de séparation des deux bâtiments et dans l'achat de nouveaux matériels, sans parler des coûts induits en d'innombrables réunions préparatoires. Pour espérer économiser la charge du bâtiment B, il aurait fallu réussir à le sous-louer deux fois le prix du marché, sachant que les offres de location de bureaux sont pléthores dans la région lilloise. Le site est donc bien évidemment resté vide alors que les salariés auraient pu continuer à l'occuper en conservant leur espace et leur confort de travail. Aucune prospection n'avait apparemment été menée avant de prendre cette décision, qui s'est donc révélée hâtive et non rentable, faisant même dépenser plus d'argent qu'avant.

Le cas n'est pas unique. Il apparaît pour le moins surprenant que ce soit aux salariés de supporter les conséquences de la volonté de l'entreprise de réduire ses coûts, ne trouvez-vous pas ?

### Petit point de situation ...

**Annecy** : le programme est à l'étude et reste néanmoins assez complexe : pouvoir conserver le bâtiment 2 et reconstruire le bâtiment 1. Fin estimée à la fin juillet.

**Bordeaux** : les équipes ConnectivIT quittent Talence pour le site de Pythagore. Projet de prise à bail à Mérignac - Le SPI avec une livraison pour septembre 2025. Le nouveau site est en construction dans le respect de toutes les normes environnementales avec des espaces verts.

**Dijon** : il s'agit d'un site de type 'centre d'affaires' : on ne réserve pas une surface mais des postes de travail donnant accès à des prestations que l'on peut ajuster. La surface des plans de travail est inférieure à la norme Sopra Steria.

**Grenoble** : prise à bail en cours du bâtiment occupé par AG2R

**Latitude** : l'arrivée de salariés ex-SBS est planifiée pour la dernière semaine de septembre. Pour pouvoir les installer correctement, le 3ème étage va être réouvert en y ajoutant les équipes du vertical Services Financiers (y compris le Conseil) ainsi que les salariés de Sopra Solutions.

**Montpellier** : site en sous occupation. Le dernier étage va être sous louée à une société de kinésithérapie.

**Montreuil** : 3 étages déjà libérés vont être rendus au bailleur.

**Nantes** : une négociation est en cours avec une administration pour sous-louer un des étages du bâtiment ZEN et pourrait aboutir cet été avec une prise de bail en septembre. Libération de Reggiani et prise à bail d'un nouveau bâtiment à côté du bâtiment Armor.

**Toulouse** : en phase de réalisation de bail.

**Tours** : Démarrage des travaux en septembre. Ouverture entre fin 2026 et mi-mars 2027

# POUR Y VOIR CLAIR

## Les seniors sont-ils bons pour la casse ?



Parallèlement à une baisse des démissions, **nous constatons**, depuis plusieurs mois, une nette augmentation des demandes de Rupture Conventionnelle OU Licenciement OU accompagnement de départ à la retraite.

Cela concerne majoritairement des salariés de plus de 50 ans qui sont en inter chantier.

Cette situation est inacceptable et scandaleuse.

**Nous vous rappelons** que **Traid-Union** ne vous laissera jamais seul : il se peut qu'au détour d'un couloir votre manager vous propose un entretien pour évoquer la possibilité de recourir à une rupture conventionnelle, entretien qu'il aura, lui, soigneusement préparé.

Or, des règles sont à respecter et le montant de l'indemnité, qui peut **paraître alléchant**, doit être apprécié au regard de **votre situation personnelle** en tenant compte notamment du délai de carence de l'indemnisation chômage qui pourrait en résulter. Alors, **n'y allez pas seul !** Vous avez la possibilité de **vous faire accompagner**. **Nos représentants sont à votre disposition pour vous assister** dans cette épreuve ou vous avez beaucoup à perdre si vous n'êtes pas **vigilants**.

Des salariés plus jeunes (moins de 40 ans) se voient aussi suggérée une RC, comme ça, en douce, un verre à la main, en plein pot d'agence, comme un bourre-pif inattendu... Où est passé le 3ème pilier de la Promesse Collaborateur ? « Un Management, Humain, Proche, qui fait confiance et qui fait grandir » ?

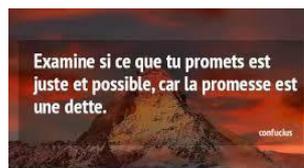
## Projet d'évolution du système RH



Les compétences (auto déclarées par chacun) reviennent au centre du système RH et de l'évaluation/évolution des salariés avec, en conséquence directe, un transfert d'une partie du rôle du mentor vers le MOP.

Désigné par les DA/RH, le mentor ne sera plus présent qu'à certains moments de la carrière du salarié : c'est donc le MOP, seul, qui établira et suivra le plan de développement ...

Le **'collaborateur centric'** en pâtira-t'il ?



**Juillet ?  
Août ?  
Peu importe ...**

