

POUR Y VOIR + CLAIR

Partage du résultat 2024 : le règne de l'iniquité !

Les chiffres définitifs pour 2024 sont donc tombés.

- ⚡ **Chiffre d'affaires**, en retrait limité de 0,5%, à **5 777 M€**
- ⚡ **ROA à 9,8%**, contre 9,4% en 2023
- ⚡ **Résultat net à 309 M€**, en **progression de 68%**
- ⚡ Une **baisse** de la dette financière, de près de **60%**
- ⚡ Un dividende proposé de 4,65€ par action, comme en 2023



Les résultats de 2024 sont donc ... plutôt bons !

Pour autant, si **Traid-Union** se félicite de ces résultats, force est de **constater** que, sur la base de **prévisions** 2025 jugées « trop prudentes » (sic !) par les marchés, **les salariés « trinquent » encore** et ne voient qu'**iniquité** et **manque de cohérence** dans le **partage des résultats 2024**.

Vos représentants ont ainsi déclaré, dans différents CSE du Groupe :

Nous tenons à exprimer notre gratitude pour les efforts continus de l'entreprise visant à renforcer sa position financière, notamment par le rachat de ses propres actions pour les annuler. Cette stratégie témoigne de l'engagement à optimiser la valeur pour les actionnaires et à maintenir une structure de capital solide.

Cependant, **nous souhaitons** attirer votre attention sur l'importance de reconnaître et de récompenser **les efforts des salariés**, qui sont le **pilier de notre succès**. En effet, leur dévouement et leur performance exceptionnels ont été déterminants pour atteindre nos objectifs financiers et opérationnels.

Dans ce contexte, **nous sollicitons** une révision des salaires afin de refléter **équitablement** les contributions des salariés. Voici quelques points à considérer :

- 1) **Reconnaissance des efforts** : les salariés ont souvent dépassé les attentes, contribuant directement à la croissance et à la rentabilité de l'entreprise.
- 2) **Motivation et rétention** : Une augmentation de salaire est essentielle pour maintenir la motivation et la satisfaction des salariés, réduisant ainsi le turnover et les coûts associés au recrutement et à la formation de nouveaux talents.
- 3) **Alignement avec les pratiques du marché** : Il est crucial de s'assurer que nos salaires restent compétitifs par rapport aux standards des ESN, afin d'attirer et de retenir les meilleurs talents.

Nous croyons fermement que **l'investissement dans notre capital humain** qui a toujours été affiché comme cœur de la politique RH de cette entreprise est tout **aussi crucial que les initiatives financières** telles que le rachat d'actions.

Par ailleurs, **nous souhaitons** exprimer **notre profond désaccord** concernant la nouvelle politique de notre entreprise en matière d'augmentations salariales. En effet, le fait que **certains salariés** (lot1) bénéficient d'une augmentation en **janvier** tandis que **d'autres** (lot2) doivent attendre jusqu'en **juillet** rompt avec **le principe d'équité** entre collègues.

Cette pratique crée une **inégalité de traitement** qui va à **l'encontre des valeurs fondamentales** de notre entreprise et du **principe d'égalité professionnelle** inscrit dans le Code du travail. Selon ce principe, tous les salariés doivent être traités de manière équitable, **sans discrimination basée sur des critères arbitraires**.

Ce procédé crée un **risque de démotivation** d'une catégorie de personnel participant notoirement aux pilotages des projets/opérations ce qui engendre un **réel danger** pour la qualité de production des équipes, pour les résultats à venir et pour l'image de l'entreprise.

Nous demandons la réévaluation de cette politique afin de garantir une **répartition plus juste et équitable** des augmentations salariales, **en accord** avec les **principes d'équité et d'égalité professionnelle**.

En conséquence, **nous demandons** la convocation d'une réunion extraordinaire du CSE SSG qui sera formalisée dans un mail à suivre.

POUR Y VOIR CLAIR

Des primes de recouvrement pour les assistantes ...



... « Au fait du prince » ?

Oui, le DSO est une donnée particulièrement importante dans les entreprises.

Oui, la facturation doit être effectuée en suivant un process extrêmement précis et le recouvrement peut, dans la réalité, être une mission particulièrement complexe.

Oui, le DSO peut être impacté par de nombreux éléments tels que les modalités et conditions de paiement, les aléas des projets, les différents avec les clients, les sous-traitants ou prestataires, les contentieux divers, les erreurs de facturation, de RA, etc.

Oui, tous ces paramètres entrent en ligne de compte dans le calcul du DSO et sont évidemment susceptibles de l'altérer bien plus significativement que le « simple » coup de fil que l'on demande à nos assistantes de passer chaque mois et qui est censé assurer le recouvrement de nos factures.

Non, nos assistantes n'ont aucune responsabilité ou maîtrise sur tous ces éléments.

Il est donc **parfaitement anormal** de leur promettre une prime de recouvrement basée sur cet indicateur sur lequel elles n'ont, en réalité, **aucun contrôle**.

Sauf que ... nous venons d'apprendre que cela leur a été appliqué.

Avec toutes les conséquences négatives (-50%) au regard des résultats constatés.

Au prétexte d'une « contribution à l'effort collectif » ?

Mais oui, mais non ... Dans le même temps, **nous apprenons** que la règle ne serait, peut-être, **pas appliquée partout** avec la même rectitude. Comprenez : au bon vouloir du management « local ».

Cherchez l'erreur ...

A quelle sauce allons-nous être mangés en 2025 ?

Après la **déception** occasionnée par les résultats du **CRH** qui n'a concerné qu'une **très faible part des salariés** et pour de **faibles montants**, accentuée par le **report en juillet** des augmentations pour les salariés ayant une part variable, **nous nous interrogeons** comme vous : **à quelle sauce allons-nous être mangés en 2025 ?**



Une partie de la **réponse** est à trouver dans les **annonces** faites aux marchés et particulièrement sur les deux indicateurs principaux :

- ◀ Le chiffre d'affaires : annoncé en baisse ou au mieux flat dans la continuité de celui de 2024, l'entreprise va devoir adapter ses effectifs.

Limitation des recrutements, poursuite de la campagne 'ruptures conventionnelles', voici deux leviers qui pourraient être activés dans un premier temps

- ◀ Le ROA : annoncé lui aussi en retrait, entre 9,3% et 9,8% (9,8% pour 2024), ce qui reste une performance correcte

Pressions sur les salaires, pressions sur les projets pour produire plus et plus vite (sans paiement des heures sup évidemment), chasse aux interchantières, plan d'économie ...

Soyez-en sûr, tout sera fait pour sauver le soldat ROA !

POUR Y VOIR CLAIR

Intéressement 2025 : on connaît le montant !



Compte tenu de la performance de l'entreprise (9,8 % de ROA) et en vertu de l'accord d'Intéressement signé par **Traid-Union**, le montant de l'Intéressement à percevoir en 2025 au titre de l'exercice 2024 sera de **1680 € brut**.

Il convient d'y ajouter les montants liés à la Participation que **nous estimons** à ce stade à environ **250 €**.

Cela suffira-t-il comme baume au cœur ?

Evolution des effectifs SSG

Les effectifs continuent de diminuer malgré l'intégration d'une partie des salariés de SBS. Cette baisse représente une diminution de 2 % des effectifs globaux (-3 % pour les productifs, soit -378 personnes, et +2 % pour les structures, soit +40 personnes). Cette tendance reflète la politique de réduction des recrutements en 2024 et l'augmentation des ruptures conventionnelles, qui ont doublé.



Nous restons préoccupés par les petits sites, qui enregistrent les baisses les plus importantes de leurs effectifs, allant de 10 % à plus de 20 %. Aucune task force n'a été mise en place par la direction pour endiguer cette hémorragie.



Représentants de proximité : la famille s'agrandit !



Le proverbe dit :

“Quand tout va bien on peut compter sur les autres, quand tout va mal on ne peut compter que sur sa famille.”

Vos nouveaux Représentants de Proximité viennent compléter et renforcer **nos présences** locales, n'hésitez pas à les retrouver [ici](#).