

Nouvelle guidance économique ?

Quel impact sur l'intéressement 2020 ?



Dans son dernier communiqué financier, la direction affine ses prévisions de résultat pour 2020, tenant compte des impacts de la crise sanitaire et de la cyberattaque.

Le taux de marge opérationnelle est annoncé à 6,5 % (vs 8 % en 2019).

A ce moment de l'année, sauf mauvaise surprise, cette prévision peut être considérée comme très fiable et une première réaction s'impose : **on s'en tire bien !**

Sans nul doute, ce résultat correct pour la période est dû à l'engagement de chacune et chacun d'entre nous qui, malgré des circonstances difficiles, ont continué à réaliser leurs tâches avec professionnalisme et efficacité.

Si ce résultat est confirmé, l'intéressement pour 2020 s'élèverait à **225 €**, avec la possibilité de négocier un sur-intéressement, comme nous sommes parvenus à l'obtenir depuis maintenant de nombreuses années.

Il faut se rappeler que ceci n'est possible que grâce à un avenant à l'accord d'intéressement, signé par Traid-Union et rejeté par l'ensemble des syndicats nationaux.



Sans cette signature, l'intéressement 2020 aurait été à zéro et sans possibilité de sur-intéressement.

Le coin des négociations



Un nouvel accord 2021-2023 pour les salariés en situation de handicap

L'accord 2018-2020 arrivant à son terme, **nous avons** été amenés à « négocier » (sic ?) un **nouvel accord** pour la période 2021-2023.

L'ensemble des mesures de l'accord précédent sont reconduites et **nous avons** pu obtenir quelques améliorations, qui devraient permettre d'améliorer le taux d'emploi des personnes handicapées.

Nous retiendrons avec **satisfaction**, le périmètre **élargi** à **toutes les entreprises** du groupe

POUR Y VOIR CLAIR



L'égalité professionnelle ... parce qu'on en reparle

...

Si **toutes les entreprises** du groupe ont des **situations différentes**, tant au niveau **des accords**, des agendas de négociation que des **mesures mises en place au regard des constats**, force est de relever, **et saluer**, les **gros progrès** faits par la direction au vu des **résultats**.

Il existe pourtant **un sujet** sur lequel **elles se rejoignent toutes ...**

Le fameux ... « plafond de verre » ...

Devinez ce sur quoi **vos représentants** vont **prochainement appuyer ... ?**



Une Qualité de Vie au Travail ... à petits pas ...

La négociation QVT s'est ouverte avec un premier sujet sur le **droit à la déconnexion**, le confinement ayant « légitimé » la place de notre travail au cœur de nos foyers. En ces temps où les outils nous permettent d'accéder à tout et d'être accessibles tout le temps, il va donc falloir **trouver les bonnes pistes pour avancer ...**

Et si la bienveillance de chacun était la clé du respect de la déconnexion de ses collègues ? Le second point porte sur le **droit d'expression directe des salariés**.

"Si cela va sans dire, cela ira encore mieux en le disant !"

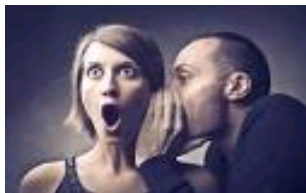
Et si on se retrouvait pour échanger, partager, informer, interpellier, s'écouter ... ? Trouvons des rendez-vous où quelques mots mettront du liant entre nous.

Des petits pas pour approcher doucement vers le thème plus global des RPS ?

Le saviez-vous ... ?

... ou si vous avez oublié ...

Le dispositif **don de jours** permet de donner des jours de congés à des **salariés qui en ont besoin** pour faire face à des **situations difficiles**.





Pour qui : tous les salariés !

Pour quoi : enfant à charge suite à maladie, accident, handicap rendant indispensable une présence soutenue et/ou des soins contraignants, ou faisant suite à décès de conjoint

Qui peut donner : tous les salariés et la direction abonde le dispositif

Si le **don de jours** est **fait pour tous**, sachez que :

-  Ce dispositif existe dans la **majorité des sociétés** du groupe
-  Pour **donner** ou **recevoir**, contactez l'assistance sociale



Immobilier francilien

Nous avons toute Latitude ... ou presque ...



Des élus CSSCT de SSG, I2S, SBS et SHR sont membres invités du Comité de Pilotage pour **accompagner** l'opération immobilière de grande ampleur qui consiste à **remanier les implantations franciliennes** du Groupe (hors Kléber et Montreuil).

Si la **première étape** consiste à prendre possession de l'immeuble Latitude (anciennement Berkeley) situé au nord du CNIT, **nous savons** déjà que **tous** les salariés **ne pourront pas** y être logés et qu'une **réflexion** sur de nouveaux **modes de travail** doit être **engagée**. Une **autre implantation** est déjà envisagée, sans être autant avancée ... puisque l'immeuble n'est **pas encore choisi** ...

Au-delà du choix de la couleur des moquettes et des **conditions de vie** à bord, **vos élus** veilleront aux **modalités de déroulement des déménagements** (tout ne se fera pas en un week-end et certains collègues déménageront 2 fois avant l'implantation définitive).

Vos élus veilleront à ce que les **salariés** dont les **conditions de transport** seront **dégradées** (durée, distance, correspondances) soient **bien considérés**.

Le Comité de Pilotage devrait se réunir formellement tous les 2 mois mais **vos représentants** **resteront** en permanence **en contact** avec la Direction pour lui **remonter les alertes** et lui **soumettre leurs propositions**.

Vivement l'année prochaine ...



Traid-Union
vous souhaite d'excellentes
Fêtes de fin d'année

