

POUR Y VOIR CLAIR

500 € nets, c'est un minimum !

Comme indiqué dans notre communication du mois dernier, l'année 2020 s'est terminée mieux qu'attendu, avec un **ROA de 7%**.

Pour quelles retombées ?



Vous êtes **nombreux** à nous dire votre **déception** à l'issue du cycle d'augmentations et promotions de janvier.

La direction a serré la vis. Le nombre de **personnes augmentées**, un peu plus de 30%, a été **deux fois plus faible qu'à l'accoutumé**.

Ces augmentations ont perdu de leur lisibilité, les **justifications** de non-augmentation sont **incomprises** et parfois fallacieuses.

Traid-Union a alerté sur le **fort mécontentement** ambiant et le **risque de démotivation** qui pourrait en découler.

Le marché de l'emploi restant malgré tout assez actif, l'envie d'aller voir ailleurs n'est pas non plus à exclure.



Et pour quelles perspectives en 2021 !



Le premier trimestre est clos et les résultats sont attendus ... **meilleurs que le budget**.

Le **marché** est très **porteur**.

L'inter chantier est revenu au **nominal**.

Le **recrutement** et la **sous-traitance** sont **relancés**.

La direction a des marges de manœuvre pour redistribuer davantage !

- ⚡ En prévoyant un cycle de révision en juillet à la hauteur des attentes et des promesses faites
- ⚡ En accordant un sur-intéressement minimum de 200 €, soit un total intéressement + sur-intéressement au-delà du seuil symbolique de 500 € nets
- ⚡ En relançant dès 2021 le plan d'actionnariat salarié We Share.



Traid-Union interviendra à **tous les niveaux** de négociations de **l'entreprise** et y compris auprès du **Conseil d'Administration** pour que les **efforts consentis** soient **correctement récompensés** et que les **bonnes perspectives économiques** profitent à tous !

POUR Y VOIR CLAIR

Nouvelles méthodes de production ...

... La direction semble enfin prête !

Dans la seconde quinzaine de ce mois, des **négociations** sur les **nouvelles méthodes de production** vont être ouvertes pour une **nouvelle approche** à avoir **après crise** avec une **vision d'ensemble** à **moyen terme**. Elles portent sur :

- ◀ Le télétravail,
- ◀ Le flex-office,
- ◀ Les locaux ...



Le **télétravail** a montré son **efficacité**, et on peut même considérer qu'il a sauvé l'entreprise. Devenu un **différenciant majeur** pour **recruter** et **fidéliser** les **salariés**, c'est désormais une **composante fondamentale** de la **qualité de vie au travail**.

Traid-Union négociera la possibilité de télétravailler **jusqu'à 3 jours** par semaine.

Si **nous attendons** d'en savoir plus sur les **objectifs** de la direction sur le **flex-office**, autres que la diminution des bureaux individuels déjà annoncée, les dernières opérations immobilières devraient pouvoir nous fournir **prochainement** quelques **indications**.

A suivre ...

A petit pas ...

Les RPS, à petits pas ... on approche le sujet ...



Après l'arrivée des baby foots et des espaces café design, viennent les discussions autour du droit à la déconnexion, des webinars pour apprendre à détecter les signaux et adopter la bonne attitude, des conférences sur la bienveillance, sur le bien-vivre ensemble, une réflexion pour offrir des espaces d'expression aux salariés, la cellule d'écoute du cabinet PsyA, ...à petits pas ...

Ce n'est pas encore la négociation d'un accord qui prendrait le sujet à bras le corps mais à petits pas ce risque et cette souffrance des salariés sont prises en compte.

Vos élus **Traid-Union** (élus CSE et Représentants de Proximité) sont aussi à votre disposition pour vous écouter, vous ou votre collègue, surtout en cette période où la distance ne permet pas de repérer aisément les signaux ...

POUR Y VOIR + CLAIR

Est-il trop tôt pour tirer de premières conclusions ?

Ou ... « Quand on peut se demander à quoi servent les mentors ... »

Présenté comme un **acteur majeur** du Nouveau Dispositif de Management RH dans le cadre du **développement des compétences** et de la **fidélisation** des salariés, force est de constater, et de relever, les (trop ?) nombreux « décalages » entre le « discours » et la « réalité terrain » ... **plus d'un an après le lancement du 'mentor' !**



Oui, la crise sanitaire est passée par là et n'a pas facilité son déploiement. Mais cela n'explique pas tout.

Déficit d'informations ou d'explications aux salariés 'mentorés', **retard de formations** des mentors et 'mentorés', **difficultés de contribution** des mentors aux CRH pour cause d'agendas 'incompatibles', autant de raisons pour lesquelles **nous engageons** la direction à **revoir le dispositif** s'il ne veut pas être voué à l'échec !

Dernière raison en date : "Ne pas oublier d'informer le mentor en cas de procédure disciplinaire envers un de ses 'mentorés' "... C'est mieux pour la crédibilité ...



Bon à savoir !



La direction a décidé de **surseoir de 3 mois** l'application de la triangulation pour les **frais de déplacements**, préférant se donner le temps ... et en **discuter** avec **vos représentants** ...

La règle du '**mieux disant pour le salarié**' reste donc encore d'actualité.

Compensation pour celles et ceux qui n'ont d'autre choix que de devoir se déplacer ... ?