

C' EST IMPORTANT C' EST INTERESSANT

Communication des élus Traid-Union de mars 2021

Economie & Stratégie

Les résultats publiés le 26 février dernier (voir notre précédente communication mensuelle) ont montré que compte tenu des crises traversées et du contexte restant difficile, **la casse a été limitée**. Nous pouvons donc à nouveau nous tourner vers l'avenir, ce qui nous amène à la Stratégie du groupe pensée par la Direction Générale : le **Projet France 2025**. En synthèse et pour reprendre les termes utilisés lors de la présentation en CSE, ce projet se veut **pragmatique**, centré sur les priorités du moment, et

collectif, avec du management de premier rang, le tout autour de **trois axes stratégiques** : affirmer notre position d'acteur end-to-end, passer d'une logique de service à un logique d'offre, et poser notre culture managériale et notre politique RH. Globalement le projet fait sens et porte sans surprise une attention particulière sur la stratégie RH.

Il est encore par exemple trop souvent demandé une dimension managériale pour passer N3, avec pour résultat un manque flagrant d'experts dans bien des domaines, le Conseil en particulier. On constate également un nombre de départs toujours trop important, qu'un recrutement à la traine ne parvient pas à masquer. **Que croyez-vous qu'il se passe quand on propose à un salarié de devenir expert sans changement de classification et sans augmentation de salaire ?** Ce manque de considération se fait bien trop souvent sentir, donnant aux salariés le sentiment de ne pas être écoutés.

Traid-Union le martèle : il ne suffit pas d'avoir une stratégie bien pensée, il faut avant tout une application conforme et efficace sur le terrain et jusqu'à présent, c'est là que le bât blesse.

Cycle de révision, en bref

Comme promis, la synthèse des révisions de janvier 2021. Au global, un taux de promotions de 14.28% (15.30% pour les femmes, 13.83% pour les hommes), essentiellement sur I1.2 et I2.1 et pour les augmentations un taux de sélectivité de 32.42% (35.46% pour les femmes, 31.09% pour les hommes) avec un effort porté sur les I2.1 (62.26% de sélectivité), au détriment des classifications supérieures à I3.1 et inférieures à I1.2 avec une sélectivité au-dessous de la moyenne.

Vous l'aurez compris la sélectivité a été très forte cette année, sans doute dictée par une (trop ?) grande prudence et afin sans doute d'optimiser les chances d'avoir en 2021 une marge qui satisfera les marchés et les actionnaires.

Pour ce qui est du travail le collaborateur est « centric », mais pour la valorisation salariale il l'est moins !

NA3, NA4 et NA5+, manifestez-vous !

Les NA3 et NA4 sont les salariés non augmentés depuis 3 et 4 ans. Les NA5+ sont les **salariés non augmentés depuis au moins 5 ans**. La population des NA3, NA4 et NA5+ représente 5.2% de la population féminine, 8.5% de la population masculine et 7.6% des effectifs. Il y a probablement dans votre entourage des NAX qui souffrent en silence et continuent à espérer chaque année une hypothétique revalorisation de leur salaire en tentant de faire bonne figure.

N'hésitez pas à contacter vos élus Traid-Union pour faire connaître votre situation et apporter du poids à vos réclamations et questions légitimes !

Et pour terminer sur une touche d'humour

Encore une idée de génie avancée en CSE par une syndicaliste pour répondre aux inégalités Hommes/Femmes : « *Il suffit d'embaucher des femmes de plus de 40 ans avec un bon salaire ou d'augmenter des femmes déjà embauchées* ».

C'est si facile qu'on se demande pourquoi ce n'est pas déjà fait...

