

## Le bon démarrage de l'année se confirme ...



### ... et ce n'est pas un poisson d'avril !

Les résultats à fin février tendent à **confirmer un bon démarrage** de l'année, **nos trois entités** (Conseil, ICS et Cyber) réalisant une **performance au-dessus du budget**, tant au niveau du **chiffre d'affaires** que de la **rentabilité**. Pour sa part, **l'inter-contrat** poursuit sa **lente décline** malgré un **commerce toujours très actif**. Si la **prudence** reste de mise, **nos informations** attestent que cette **reprise s'est poursuivie** sur le mois de mars.

*Pourvu que ça dure ...*

## 500 € nets, c'est un minimum !

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 et les 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.

Pour autant, le premier trimestre est clos et les résultats sont attendus ... **meilleurs que le budget** avec :

- ⚡ Un **marché** qui est très **porteur**
- ⚡ Un inter-contrat revenu au **nominal**
- ⚡ Un **recrutement** et une **sous-traitance** qui 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.*

## Pour une vraie prise en charge des non-augmentés



### A mentor, mentor et demi ?

Le nouveau dispositif RH souffle une nouvelle <sup>ère</sup> **air** prônant le **mentorat**. Ce dispositif ayant pour ambition **d'accompagner la carrière** du salarié.

**Nous engageons** la direction à faire un **focus** particulier sur les **salariés** n'ayant **pas** été **augmentés** depuis plus de 3 ans, voire plus de 5 ans.

**Trop souvent**, la responsabilité est reportée sur ces salariés **sans réelle remise en cause** du management et de la direction. **La responsabilité ne serait-elle pas partagée ?**

Se doter d'un vrai plan d'accompagnement pour ces salariés, trop souvent laissés pour compte, permettrait pourtant une réelle valorisation de leur expérience.