

POUR Y VOIR CLAIR

Que retenir du kick off France ?

Si les résultats officiels 2021 ne sont pas encore connus, ceux-ci semblent être particulièrement bons, et même nettement supérieurs à ce qui est usuellement constaté sur certains sujets. Dont acte ! **Les salariés**, managers et managés, ont donc **tous pris part à la réussite** qui s'est notamment traduite par 4 acquisitions.



Si **nous n'avons pas** été **surpris** par les objectifs de **performance** et **d'excellence**, **nous avons** pu **noter** avec **satisfaction** la volonté affichée **d'investir** en remettant les **technologies** et **l'expertise** des salariés **au cœur** de la politique de **formation**, dans un marché où la **guerre des talents** fait rage.

De plus, la Direction dit vouloir **construire dans la durée**, ce à quoi **nous ne pouvons que souscrire**, afin de **valoriser** l'expertise technique et **fidéliser** les salariés.

Enfin, l'hybridation des modes de travail (présentiel, télétravail, flex-office, ...) semble répondre aux opportunités des transformations engagées.

Nous veillerons à ce que tous ces objectifs ne restent pas au niveau de 'bonnes intentions' et **serons vigilants** à ce que la stratégie pour les années à venir ne cède pas aux sirènes de la rentabilité à tout prix et **permette le développement des emplois en France**.

Changement de directeur général.

Nous voulons maintenir le même niveau de dialogue !

Le 31 mars, Vincent Paris quittera ses fonctions de directeur général du groupe, mais restera conseiller du Président.

Nous tenons à saluer la qualité des échanges et la relation de confiance et de respect mutuel que nous avons pu mettre en place, installant **un climat propice à la négociation constructive** sur des sujets très structurants comme le temps de travail, le télétravail ou le partage des profits. (intéressement, we-share).

Nous souhaitons la bienvenue à Cyril Malargé dans ses nouvelles fonctions et espérons pouvoir maintenir le même niveau de dialogue pour des **relations sociales efficaces et positives pour les deux parties : entreprise et salariés**.



Déménagement sur Latitude



Peut (largement ?) mieux faire !

Il est indéniable que le prisme 'immobilier' du projet permettra, **nous n'en doutons pas**, de contribuer à l'amélioration de la **performance** financière attendue au niveau du Pôle France.

Pour autant, à l'aune des résultats des expertises menées par les différents CSEE concernés, **l'excellence dans la gestion** de ce projet semble avoir été **oubliée** !

En effet, force est de constater un nombre (trop ?) important de manques, pour ne pas dire manquements, sur le plan social, celui des risques professionnels ou encore de l'impact environnemental.

Autant de carences que **nous déplorons**.

Ainsi, **nous engageons** la Direction à **écouter et entendre** les différentes observations, remarques, propositions ou demandes qui lui ont été faites **au cours des différentes restitutions**.

Saura-t-elle rebondir et prendre en compte tous les axes d'améliorations identifiés ?



POUR Y VOIR CLAIR

Opération « We Share »



Comme Pierre Pasquier l'a annoncé dans sa communication du 27 janvier, un nouveau plan d'actionnariat salarié va être lancé : **WeShare2022**. Dans la **limite de 3000€** (et selon le volume global des demandes), vous aurez la possibilité d'investir dans l'entreprise en achetant des **actions Sopra Steria**, l'entreprise offrant une action gratuite pour une action achetée. En **contrepartie**, votre

investissement sera **bloqué** durant **5 ans**, à l'instar des précédentes opérations *WeShare*. L'opération est intéressante puisque grâce aux actions gratuites, elle propose un rendement de 100% à 5 ans, à valeur d'action égale. Dit autrement, il faudrait que l'action perde **plus de la moitié de sa valeur** avant de commencer à perdre de l'argent en revendant.

Il sera par ailleurs **toujours possible d'arbitrer** afin de ne plus dépendre du cours de l'action pendant les 5 années où le capital sera bloqué. Pour rappel, l'arbitrage consistera, dans le cas présent, à transférer, via le site Amundi, tout ou partie du montant investi vers un fond monétaire **moins risqué** du PEE.

Cette démarche permet de pallier l'absence ou la faiblesse de participation et Traid-Union souhaite que ce plan s'inscrive dans une démarche d'actionnariat salarié à long terme

De quoi être satisfait ?



72/100 ... Des progrès ... et peut mieux faire ...
+ 11 points !

Le résultat de quelques opérations de comm' « Quick Win » ? Une conséquence de ces deux années un peu particulières pendant lesquelles il a fallu apprendre à travailler autrement, où les relations professionnelles ont changé ?

D'ailleurs, on peut s'interroger sur la pertinence du questionnaire GPTW très formalisé. La stabilité du contenu

pour mesurer les évolutions est louable mais écarte de nouvelles problématiques qui pourraient soucier aujourd'hui (management à distance, échanges entre collègues, télétravail). La formulation des questions ne seraient-elles pas trop consensuelles pour être propices à s'exprimer franchement ?

Il en ressort toutefois les **axes d'amélioration** comme **l'équité** en matière de **promotions** et de **participation aux bénéfices**, **l'expression claire des attentes** du management ...

Nous verrons si les **actions de fond** (formation des managers, accord télétravail, We Share, ...) permettront de **gagner** les points suivants ...

Car il reste un peu de chemin avant d'être « a Great Place To Work » !