

Sur-intéressement, ce sera 150 € pas plus !

Sans réelle surprise, la direction n'a pas souhaité aller au-delà de notre revendication minimum qui était de 150 € afin que le total intéressement (350 €) + sur-intéressement (150 €) atteigne la somme symbolique de 500 €. Ces 150 € bruts seront versés en juillet 2021.

Nous pensons qu'elle aurait pu faire mieux car des marges de manœuvre existent.

En effet en ce début d'année 2021, de nombreux indicateurs sont au vert.

- ⚡ La clôture du T1 s'est avérée meilleure que prévue,
- ⚡ Le marché est plus porteur qu'au T1 2020 et s'améliore de semaine en semaine,
- ⚡ L'entreprise a remporté de beaux succès et gagne des parts de marché sur plusieurs secteurs, en France mais également en Europe,
- ⚡ L'inter chantier est revenu à son niveau nominal,
- ⚡ Le recrutement et le recours à la sous-traitance sont relancés,
- ⚡ Les prévisions sont en ligne avec le budget avec même des possibilités d'amélioration,
- ⚡ La direction a maintenu ses objectifs 2021 : Croissance de +5 % du chiffre d'affaire pour un ROA entre 7,5 et 8%.

Elle s'abrite cependant sur une visibilité réduite sur le S2, sur les aspects sanitaires et l'économie.

Pour quelles retombées ?

Concernant le sur-intéressement les jeux sont faits, pour un résultat mitigé donc.

Reste nos autres revendications ! Nous demandons :

⚡ Un cycle de révisions de juillet 2021 renforcé

- portant principalement sur les personnes non augmentés/promues en janvier avec une attention particulière sur les personnes non augmentées depuis plus de trois ans,
- sans décision d'augmentation < 50 €,
- faisant en sorte que la somme des deux cycles 2021, janvier et juillet, ramène le taux de sélectivité et le % d'augmentation à un niveau plus conforme à ceux des années précédentes. (pour rappel seuls un peu plus de 30% de salariés augmentés en janvier, soit deux fois moins qu'à l'accoutumé).

⚡ La relance du plan d'actionnariat salarié We share dès 2021

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 !

Manhattan ...



... L'été s'ra chaud !

Actuellement 3 sociétés du Groupe se partagent 10 étages de la tour Manhattan dont le bail se termine fin juin. La direction voulait relouer les 10 étages jusqu'à l'ouverture de Latitude et 3 étages jusqu'à la livraison d'un bâtiment supplémentaire (SBS et SHR). Las, **le propriétaire a refusé et nous devons faire avec 3 étages dès fin juin.**

Il va donc falloir reloger tous les salariés de Manhattan tout en tenant compte de la crise sanitaire:

- ⚡ Jusqu'à fin septembre 2021 : télétravail « *autant que possible* »
- ⚡ Jusqu'à l'ouverture de Latitude en mars 2022 : les salariés SSG se répartissent entre 1 étage de Manhattan (160 postes), Montreuil (96 postes), Kléber (39 postes), Meudon (300 à 450 postes) et des espaces de co-working éventuellement réservés à la Défense
- ⚡ Les 397 salariés de SBS/Manhattan passeront de 270 postes à ... 15 ... situés au 15^{ème} étage de la tour. Jusqu'à l'ouverture de Latitude ils pourront être accueillis sur les sites parisiens (structure, commerce, R&D) ou dans des espaces de co-working à La Défense (PS). Après cette échéance et jusqu'à mise à disposition d'un « *nouvel immeuble* » les PS pourront occuper les places libérées sur les sites parisiens par les **salariés** peuvent **légitimement s'inquiéter** d'un allongement de la **période transitoire au-delà de début 2023** comme annoncé.
- ⚡ Un fauteuil pour deux pour les salariés SHRS qui conserve 2 étages de Manhattan 665 personnes pour 340 places La Direction nous assure une place pour chacun quitte à louer des espaces de co-working à La Défense jusqu'à mise à disposition du « *nouvel immeuble* ». Mais que d'incertitudes alors que les places étaient déjà comptées avec des open-spaces bien remplis et un challenge quotidien pour la réservation des salles de réunion ; les salariés peuvent légitimement s'inquiéter d'un allongement de la période transitoire au-delà de début 2023 comme annoncé. Serait-ce une mise en œuvre un peu anticipée et imposée de nouvelles organisations du lieu de travail ?

Toujours rattachés administrativement au site de Manhattan, les salariés « *déplacés* » recevront un ordre de mission conformément aux règles en vigueur dans chaque société.

Déjà impliqués dans le comité de pilotage du projet Latitude, vos élus **Traid-Union** suivront de près cette période transitoire afin de signaler les situations individuelles auxquelles la direction s'est engagée à rester attentive.

Pour plus de détails, n'hésitez pas à les contacter, représentants de proximité ou membres des CSE concernés.



Du côté des négo !

Télétravail ...

... Les négociations démarrent mal !

La direction, toujours frileuse sur le sujet, propose la possibilité de télétravailler 2 jours fixes par semaine et maintient le niveau d'indemnisation à 15 € par mois.

Cette entrée en négociation ne nous semble pas être à la hauteur de vos attentes, ni suffisante pour que l'entreprise y trouve son compte en faisant des économies substantielles sur les locaux.

Nous proposons :

- ⚡ Possibilité de télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine
- ⚡ Indemnisation au plafond autorisé par l'URSAFF (10€ par mois par jour de télétravail hebdomadaire), soit entre 10€ et 30 € selon le nombre de jours télétravaillés
- ⚡ Remboursement des achats d'équipement du poste de travail à domicile jusqu'à 200 €

Intéressement ...

... pas mieux

La direction entame les négociations sur les mêmes bases que l'accord précédent ; pas un euro de plus !

Si l'objectif de ROA pour 2021 est atteint, entre 7,5 % et 8%, l'intéressement se situera donc entre 500 et 800 €.

Trop peu pour **Traid-Union**.

Nous ferons bien sûr des propositions d'amélioration de cette proposition dans les semaines à venir.