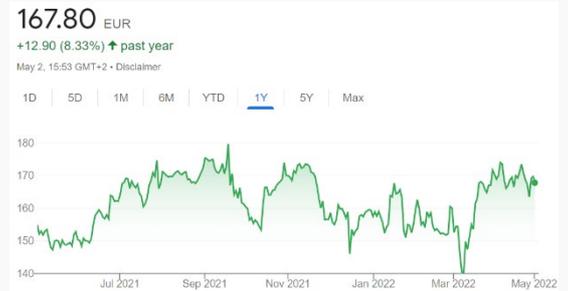


**Communication des élus Traid-Union de mai 2022**

**Point économie**

Les résultats partiels du premier trimestre ont été publiés. La rentabilité n'a pas été communiquée mais un **CA** (Chiffre d'Affaires) en **croissance** de **8,8%**, se montant à près de **1,3 milliards d'euros**, permet néanmoins de confirmer le bon début d'année évoqué dans nos communications précédentes. En **France**, Défense et Aéronautique, suivis de Banque, ont des progressions à deux chiffres, épaulés dans leur effort par un Conseil très dynamique, portant un **CA hexagonal** à plus de **513M€**.

L'amélioration de la qualité du delivery a permis une augmentation des prix de vente, venant booster l'accélération de l'activité. Les contextes économique et géopolitique actuels risquent toutefois de venir jouer les trouble-fêtes dans les mois qui viennent, risque qui devrait toutefois être limité d'après Cyril MALARGE, par une faible présence dans les secteurs de l'industrie et une part importante (plus de 40%) de chiffre d'affaires récurrent.



**Vos élus Traid-Union resteront attentif aux résultats du groupe, dont la bonne santé financière ne s'est cependant jamais démentie**

**Attrition... solutions !**

L'**attrition**, terme peu usité s'il en est, est le nouveau mot à la mode. Il désigne, dans notre contexte d'entreprise de services du numérique (ESN), les effectifs sortants, desquels on calcule un taux de sortie (ou taux d'attrition). Il est le contraire de rétention et son emploi à tout-va montre bien les difficultés que rencontre l'entreprise à conserver ses salariés, résultat de sa politique sociale et économique à l'efficacité discutable. On ne parle donc plus de **ruptures conventionnelles** ni de **démissions en cascade**, mais on parle d'attrition, ça fait sérieux et surtout ça permet de ne plus employer les **mots qui fâchent**.



**Mais le constat est là, cela fait des années que les démissions succèdent aux démissions, que les effectifs de certaines régions diminuent inexorablement et que les « mesures » prises par la direction n'y changent pas grand-chose. Le problème est complexe, mais quand même !**

Quand **Traid-Union** dit que le **télétravail est devenu un critère de sélection d'entreprise**, la direction se contente de répondre que les ESN qui ont plus de jours de télétravail que SSG ont les mêmes difficultés à maintenir leurs effectifs. Cela signifie que proposer plus de télétravail n'est pas suffisant pour qu'ils se démarquent et que **la troisième journée de télétravail demandée par Traid-Union pourrait bien être un différenciant positif**.

Quand **Traid-Union** dit que le **management pose problème** dans bien des cas et qu'il faudrait par conséquent **changer de mode de management**, la direction se contente de former davantage ses managers. Comme on dit souvent, on aura beau faire suivre un entraînement de cheval de course à un poney, on n'en fera jamais un cheval de course. Si les managers ne sont pas des poneys et que la plupart d'entre eux fait le job, il n'en demeure pas moins que certains d'entre eux n'ont visiblement pas la fibre managériale nécessaire. Si les managés pouvaient noter leur manager, cela permettrait au moins d'identifier les managers ne donnant pas satisfaction. **Le management 360 degrés existe et là encore, il pourrait être un différenciant positif.**

**Au final, seul le résultat compte et nous, les salariés, sommes les seuls juges !**