

Communication des élus Traid-Union d'avril 2024

Economie, en bref

Au niveau **groupe**, le **CA** (chiffre d'affaires) cumulé à **fin février**, en légère croissance, est un peu au-dessous du budget/V2 et la marge (ROA positif à 2%) supérieure au V2 tout en étant au niveau du budget.

Côté **France**, le CA cumulé à **fin février** est en légère décroissance par rapport à l'année dernière, au-dessous du V2 et au-dessous du budget, avec un ROA cependant en croissance, à l'équilibre du V2 et supérieur au budget. Les **secteurs** les plus en **difficulté** sont RealEstate (SRES), SAP Finance, Aeroline (devenu lanterne rouge après avoir tiré l'économie pendant longtemps, Airbus ayant notamment mis fin à bon nombre de prestations) et Financial Services. Les secteurs réussissant à tirer leur épingle du jeu dans ce contexte économique plutôt morose sont Défense & Sécurité avec un CA en croissance à deux chiffres... et c'est tout ! L'ensemble est donc le reflet d'une activité marquant le pas d'un marché en retrait.



Sans vouloir être alarmiste, il est possible que le pire soit à venir, notamment en termes de mauvaise répartition des richesses au sein de l'entreprise, ainsi que le souligne Traid-Union

GPTW et CRH, parlons-en justement

Les résultats exceptionnels de Sopra Steria Group des années 2022 et 2023 n'ont malheureusement pas été mis à profit pour définir et mettre en place une politique de redistribution des richesses équitable envers les salariés.

La sanction a été immédiate pour l'année 2023 : les résultats de GPTW révèlent une stagnation, voire une baisse sur les critères "crédibilité" et "équité" au sein de l'entreprise, avec un ressenti négatif des salariés sur le critère "reconnaissance et avantages" et, en particulier, concernant les séniors.

A quand un véritable traitement collégial, et à tous les niveaux de management, des retours des salariés sur les points faibles de l'entreprise ?

Malgré les alertes systématiques de **Traid-Union** aux annonces des résultats trimestriels en CSE, aucune proposition de la direction ne permet d'avancer sur une redistribution équitable des bénéfices.

Le CRH de janvier 2024 est en deçà de celui de janvier 2022, lui-même en deçà de 2023 ! Quelle régression !!

CRH	Janvier 2022	Janvier 2023	Janvier 2024
Sélectivité des promotions	18,1%	17,1%	16,2%
Sélectivité des augmentations	66,6%	73%	63,6%
% d'augmentation de cycle	2,95%	3,63%	2,97%
Augmentation moyenne	165€	190€	184€
Augmentation médiane	120€	150€	150€



La raison principale des démissions reste donc sans surprise la rémunération et le manque de projection.

A ce jour, les négociations sont au point mort et l'entreprise n'a aucun thème à proposer : rien à proposer pour faire face à l'inflation, aucune volonté de redistribuer équitablement (participation et intéressement), aucune proposition pour l'épargne salariale (pas de reconduction du plan WeShare pour 2024) et aucun effort supplémentaire pour indemniser le télétravail.

Ainsi, en restant sourde à ces multiples alertes, la direction perpétue le déséquilibre existant entre la redistribution des bénéfices aux actionnaires et la redistribution des bénéfices aux salariés.

Une véritable stratégie de redistribution juste des bénéfices permettrait d'inverser la spirale en motivant et fidélisant les salariés, de booster les embauches et de projeter l'entreprise dans des domaines d'avenir, technologiques ou fonctionnels.

La volonté de fidélisation existe, mais elle n'est pas réservée aux salariés

Retrouvez notre dernière newsletter sur le site



et inscrivez-vous pour ne pas rater les prochaines !