

Economie : une lente érosion !



Tel est le constat que nous pouvons poser sur les résultats à fin mai.

Sur la base de ce constat, les élus ont souhaité lancer une expertise sur la situation économique et financière de l'année 2024, pourtant bonne, afin de pouvoir disposer d'analyses sur les prévisions 2025, au regard d'inquiétudes qui peuvent poindre chez certains.

POEI : pour une juste reconnaissance après la formation

POEI ou la continuité de la formation professionnelle... jusqu'à quand ?

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) est un formidable levier d'insertion professionnelle, fruit d'un accord public-privé permettant à des demandeurs d'emploi d'être formés avant leur embauche. Financé en partie par France Travail et les OPCO, ce dispositif constitue une passerelle efficace vers l'emploi.



Toutefois, sur le terrain, une réalité dérangeante s'impose :

- Les salariés issus de POEI sont souvent recrutés avec un salaire inférieur à celui de leurs homologues, malgré un poste, des responsabilités et un niveau de compétences similaires.
- Une fois intégrés, aucun mécanisme de revalorisation salariale n'est systématiquement prévu, même après deux années de collaboration réussie.

Lors de nos derniers échanges, la Direction nous a rappelé que les salariés POEI sont soumis aux mêmes règles d'évolution que les autres, via le processus CRH.

Nous ne remettons pas en cause ce principe.

Mais il ne répond en rien à la problématique systémique soulevée : un salarié formé, qualifié, reconnu par son management et son client, ne doit pas avoir comme seule perspective d'évolution... de quitter l'entreprise pour obtenir une meilleure rémunération ailleurs.

Cette situation, à la fois injuste et contre-productive, favorise le turn-over et fragilise la fidélisation de profils pourtant investis, compétents et déjà formés.

Nous demandons à la Direction de revoir sa position et :

- D'étudier la mise en place d'une réévaluation salariale automatique au bout de 24 mois pour les anciens POEI dont la collaboration est jugée satisfaisante ;
- De reconnaître l'apport réel de ces salariés formés en interne, à la hauteur de leur engagement et de leur performance.

Investir dans la formation, c'est bien. Valoriser les compétences acquises, c'est essentiel.

En vacances, on oublie tout (sauf l'aide du CSE !)



Vos représentants vous souhaitent de bonnes vacances !

Le CSE peut rendre ces vacances encore meilleures avec la subvention **Vacances**, qui peut atteindre 450 € (dépendant du Quotient Familial) si le séjour a été réservé via un partenaire du CSE.

Nous vous rappelons que le CSE doit préalablement calculer votre **Quotient Familial**, sur la base de votre avis d'imposition 2024 (revenus 2023) qui est à communiquer sur le site du CSE (rubrique « Ma fiche »). Sans cet avis d'imposition, le QF est positionné d'office à la tranche 5.

Puisqu'il faut bien aussi déjà penser à la rentrée ...

Le CSE vous donne un coup de pouce, avec des chèques 'Rentrée scolaire' (dépendant du niveau de scolarité de votre enfant).

Là encore, pensez à mettre à jour votre fiche CSE, afin que tous vos enfants soient identifiés comme vous étant rattachés (livret de famille complet requis).