

POUR Y VOIR CLAIR

CRH ... ça bouge !

De la performance globale à la contribution globale !

Jusqu'alors nous étions évalués en CRH sur la notion de performance globale, appréciée sur les aspects suivants :

- ⚡ L'évaluation de la performance sur chacune des missions exercées dans la période :
 - Les résultats obtenus sur chaque objectif fixé, et leur niveau d'atteinte
 - La progression de la maturité dans l'emploi-repère
- ⚡ Le respect des valeurs du Groupe et des basiques métier
- ⚡ Les différents rôles et contributions du salarié au sein du groupe (missions transverses)

La Direction a jugé que ces critères d'évaluation étaient trop centrés sur la performance sur mission, et a souhaité mieux reconnaître **toutes les contributions** du salarié à l'entreprise.

Ainsi est née la contribution globale !

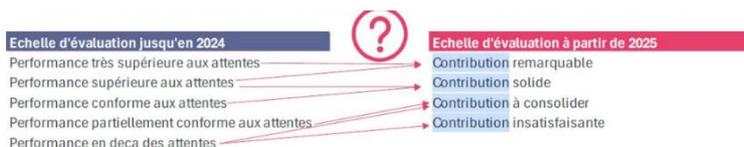
La Contribution Globale doit permettre d'évaluer l'ensemble des apports d'un collaborateur : maîtrise du métier, développement des compétences, implication dans le collectif et respect des valeurs de l'entreprise.

Elle est discutée en **CRH**, instance managériale pilotée par le Directeur d'Agence, où sont validées les trajectoires, promotions et révisions salariales. Chaque manager prépare une synthèse factuelle, présentée au collectif, puis restituée au collaborateur.

On attend avec impatience les webinaires censés préciser ce qui permettra d'évaluer cette acquisition de compétence.

On nous souffle : prise de risque sur la mission, curiosité, appétence, certifications obtenues dans l'année, avancée du plan de développement personnel.

L'échelle d'évaluation, elle, change également et passe de 5 à 4 niveaux :



Ce processus doit garantir, d'après la Direction, une évaluation équitable, partagée et tournée vers le développement professionnel.

Nous nous interrogeons sur la façon dont vont réagir les salariés qui passeront de 'Performance **supérieure** aux attentes' à 'Contribution **solide**'.

Et oui, les mots ont un sens !

POUR Y VOIR + CLAIR

IA : de miracle ... à mirage ?

La généralisation de l'IA dans les contrats se démocratise et il est maintenant courant de voir apparaître une ligne de type « ristourne liée à l'utilisation de l'IA » dans les offres des différentes ESN concurrentes.

L'utilisation de l'IA ne serait donc **plus un atout** pour se démarquer mais **un incontournable** pour rester « up to date » en matière d'offres commerciales, ce qui, de facto, rend caduc tout espoir de gain sur la marge ou même le chiffre d'affaires.



L'IA est à l'informatique ce que les sites internet étaient à la presse, un outil à utiliser impérativement pour ne pas disparaître. **L'enjeu** est de **maîtriser** ce nouvel outil **mieux et plus vite** que la concurrence afin de s'en démarquer et il faut bien admettre que la stratégie de l'entreprise nous a, pour cette fois, fait prendre le train en marche.

Et sinon ... ça va ?



Les chiffres de septembre (réalisé d'août sans le V2) nous ayant été communiqués et la chute de l'action observée début octobre semblent vouloir contredire la belle assurance jusqu'à présent affichée par la Direction Générale.

Le chiffre d'affaires repasse au-dessous du V2, même si la marge se maintient au-dessus.

SHRS se démarque en conservant une croissance (certes marquant le pas) et une marge à deux chiffres rappelant les belles heures de SSG. L'Italie et l'Espagne, bien que n'apportant qu'une contribution modeste en termes de chiffre d'affaires, repoussent le spectre de la décroissance tout en s'assurant une marge cohérente.

Pendant ce temps 74Software surperforme avec SBS embarqué, dont la rentabilité n'a jamais été aussi bonne (normal, selon la DAF 74Software, puisque les efforts de R&D financés par SSG portent leurs fruits). En gros, SSG a fait une très mauvaise affaire en vendant SBS au moment même où les investissements R&D prenaient fin et portaient leurs fruits ... étrange quand même ...

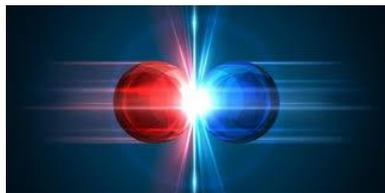
En tout cas, une bonne affaire pour GMT !



Cette année, l'enquête est complétée par un questionnaire RPS. Cette enquête est mise en place conformément à **l'Accord RPS voulu et signé** par **Traid-Union**. **Nous regrettons** toutefois que les questions RPS ne soient pas clairement identifiées comme telles.

POUR Y VOIR + CLAIR

Aurexia : une fusion de plus ?



Nous en avons maintenant l'habitude, vos représentants au sein des CSE étant systématiquement consultés lors de ce type d'opération. Dans le cas d'Aurexia, celui de SSG, et bientôt celui de SHRS, si l'opération se fait, pour Neocase.

Pourtant, force est de constater, sur la base des (nombreuses) opérations passées, que la Direction semble ne pas apprendre, **ou ne pas vouloir apprendre**, des précédentes. Curieux, d'ailleurs, alors qu'elle nous pousse à apprendre ... Vos représentants ont ainsi relevé, **une fois de plus**, les mêmes risques ou interrogations sur cette opération, portant sur les statuts, usages, changements, impacts économiques, sociaux ou organisationnels, l'intérêt industriel, processus d'intégration des salariés, fuite des savoirs, pour ne citer que les principaux.

La Direction y prendra-t-elle, cette fois, attention ?

Si on peut lui reconnaître une certaine constance ... **nous aussi !**

Egalité Pro : quand un bon suivi de l'Accord permet de relever des anomalies



Nous avons alerté la Direction sur le **nombre important de femmes** qui n'étaient pas éligibles à l'étude de leur situation salariale car il n'y avait pas assez d'hommes comme référents de comparaison.

Nous avons aussi alerté la Direction sur le fait que **tout le budget de correction des écarts** de rémunération n'avait **pas été utilisé** lors du CRH de janvier 2025.

Pour donner suite à **nos demandes**, la Direction **accepte** :

- ⚡ L'abaissement du seuil du nombre d'hommes requis pour la comparaison, celui-ci passant de 5 à 3
- ⚡ L'utilisation de **l'enveloppe budgétaire non consommée**, liée au report des augmentations de janvier à juillet 2025.

C'est ainsi que **près de 270 femmes** vont donc entrer **dans le dispositif**.

C'est une **bonne avancée** mais cela reste **insuffisant** et **nous porterons** les demandes pour que les **430 autres femmes** puissent aussi avoir un **examen** de leur situation.



De plus, il est convenu d'étudier des **solutions** pour le dispositif d'aide à la **garde d'enfants**.

Actuellement, il s'agit d'une **réservation de 78 berceaux** en crèche du réseau Babilou qui ne concernent **pas assez de familles**.

Nous avons notamment demandé :

- ⚡ Une étude sur la mise en place de **crèches d'entreprise** en mettant en avant les avantages pour les salariés (proximité, horaires adaptés, tarifs, ...)
- ⚡ Des **aides directes de l'entreprise** à la garde d'enfants.

Et oui ... junioriser l'effectif a aussi des conséquences ...

POUR Y VOIR + CLAIR

235 salariés sacrifiés à l'autel des luttes syndicales.

A Annecy, en place et lieu de Meyclub ou d'une association inter-CSE, un riche tissu de **bénévoles** gèrent les **activités régionales** au profit indifférencié des salariés SBS, SHRS et SSG. Sur la base d'un **partenariat de plus de dix ans**, tout le monde y trouve son compte et les salariés Annéciens se félicitent de la **trentaine d'activités** qui leur sont proposées ainsi que de la convivialité qui règne sur le site.

Cela jusqu'au jour où le **Trésorier** du CSE SSG, très fortement syndiqué, **entrevoit motif à querelle**. Il y aurait trop de bénévoles à Annecy en comparaison des autres sites. Quand la mauvaise foi prévaut, qu'importe l'inclusion prônée par le syndicat, on assimile promptement fonctionnement différent avec dysfonctionnement. A partir de là, de mesure dilatoire (j'ai pas les factures et justificatifs... ha ben si, ils sont à disposition) en autre mesure dilatoire (fonctionnement illégal !... Ha ben non, approuvé par l'expert-comptable), ce **Trésorier vindicatif condamne les salariés** à sortir du partenariat et à **perdre l'essentiel de leurs avantages régionaux**.

Le hic, c'est qu'il est habile le bougre. A l'instar de Tullius Detritus, **il sème la zizanie au détriment du bien commun**.

Qu'importe l'intérêt des salariés, l'important c'est de régner.

Tout d'abord, écarter tout contre-pouvoir. A cet effet il se fait désigner Trésorier du CSE puis, d'intrigues en coup bas, il a su écœurer les autres membres du Bureau et exit Secrétaire et Secrétaire adjoint. Du coup, faute de Secrétaire pour poser l'ordre du jour, les réunions du CSE sont vidées de leur substance.

Syndicats muselés, seule la Direction y trouve son compte et se félicite probablement de la main mise sur le CSE par cet intrigant personnage. Les ennemis de mes ennemis sont mes amis !



Et les salariés dans tout ça ?

Tout simplement passés en pertes et profits à l'autel des luttes syndicales !

Et si vous alliez plus loin ... !



Nous sommes heureux de vous compter parmi nos lecteurs et **nous vous en remercions**.

Et si vous alliez plus loin ... ?

Savez-vous que vous pouvez vous inscrire à notre newsletter et recevoir chaque mois un lien vers notre 'Brève' qui retrace les faits marquants du CSE ?

Une information claire, concise et sans parti-pris, et un bon

moyen d'être informé sur la vie de l'entreprise avant les autres.

Convaincu ? Alors, c'est par [ici](#).

Vous y trouverez l'inscription à la 'Brève', pour être sûr de ne rien manquer, et toutes les éditions précédentes.

Bonne lecture !