

## Communication des élus **Traid-Union** de décembre 2025

### Point économique

#### Contre vents et marées, il faut sauver le soldat « Ben&Fils » !

Le troisième trimestre affiche un léger recul, mais reste comparable à 2024. Le quatrième trimestre s'annonce en croissance grâce à de nouveaux projets. L'interchantier diminue, tandis que le recrutement reprend une dynamique positive depuis juillet avec 30 à 50 embauches par semaine.

Le « pipe » commercial reste solide et 6 commerciaux ont été recrutés en régions avec la volonté de (re)développer l'activité en régional. La direction souhaite rééquilibrer l'activité au profit des forfaits plutôt qu'aux AT.

**Vertical Services Publics** : de très beaux succès et d'excellents résultats. Le référencement à l'UGAP (Union des Groupements d'Achats Publics) vient compléter les offres sur les marchés locaux.

**Vertical Aeroline** : un beau projet gagné sur Airbus Atlantique (intégration SAP). Un énorme dossier de migration avec Thales sur 5 ans. Par ailleurs, nous sommes dans l'attente des actions liées à l'économie de guerre.

**Vertical Services Financiers** : gain du projet Ultraconso à la SG (600 positions à staffer sur l'année prochaine, dont une partie migrera en Inde sur 2027).

**Vertical Energie&Télécom** : en souffrance. On pousse notre activité avec les Télécoms. Gain d'un projet de supervision des centrales nucléaires.

**Vertical Défense** : de nombreux AO (Appels d'Offres) en cours mais peu de gains.

**Vertical Transport** : gain d'une TMA à la RATP pour les lignes 9 et 13.

**Le cours de l'action remonte, la nomination d'un nouveau Directeur Général serait-elle imminente ?**



### Quand la direction transforme les augmentations en "pile, je gagne ; face, tu perds"

Après la suppression du cycle RH de mi-année, les élus du CSE espéraient un rattrapage conséquent sur le cycle RH de fin d'année. Résultat ? Rien ! Les promesses s'évaporent, les espoirs d'augmentations aussi !

Les objectifs ne seront atteints qu'à grand renfort de « fonds de tiroirs », sacrifiant notamment certaines formations jugées non indispensables (reportées en 2026) et les augmentations de fin d'année (avec une sélectivité très faible et un taux d'augmentation moyenne à l'avenant).

Les jeunes salariés paieront deux fois la facture : avec un seul cycle RH et des choix d'entreprise pour maintenir la rentabilité, le tout agrémenté de rachats d'entreprises qui pèseront sur la participation et l'intéressement.

**Pendant que la direction joue au Monopoly avec des sociétés externes et le marché, les salariés payent l'addition.**



#### Astuce SWILE

Votre carte cadeau Swile est utilisable pendant 1 an en paiement direct dans de nombreuses enseignes. Si vous l'avez oubliée et approchez la date limite, pas de panique ! Il est possible de convertir votre solde en carte cadeau valable un an supplémentaire.

### Annecy : show must go on !!

Pour rappel (voir nos précédentes communications), les activités régionales d'Annecy sont gérées conjointement par les CSE de SSG, SBS et SHRS via un partenariat historique. Une convention avait été rédigée il y a des années, mais jamais officialisée.

Les élus du CSE se sont réunis afin de convenir de mettre à jour cette convention régissant les ASC Annéciennes. Cette mise à jour a remporté un très large consensus parmi les élus du CSE entraînés par les élus **Traid-Union**.

**Cela démontre qu'il reste possible de trouver des terrains d'entente quelles que soient les organisations syndicales.**



Pour vous inscrire à notre brève synthétisant les faits marquants du dernier CSEE, c'est par ici ➔