

Communication des élus Traid-Union de février 2026

Point économique

La clôture 2025 est en cours et les résultats seront communiqués le 26 février. Pour rappel, les objectifs annoncés au marché (ROA entre 9,3% et 9,8% notamment) ont été maintenus. Signaux positifs : le taux d'interchantier est très bas, le recrutement a été relancé et le taux de sous-traitance a augmenté (10%) pour couvrir le manque de ressources sur certains projets. Il est nécessaire d'accélérer le recrutement afin de diminuer la sous-traitance. Le début d'année voit le retour de la croissance en France (3%) cependant sans garantie de maintien au second semestre en raison notamment des incertitudes politiques.



Tout va bien, n'en témoigne pas le cours de l'action... qui baisse...

Restitutions CRH : florilège de justifications, parfois choquantes

La réalité défie parfois l'imagination et des propos tenus par certains Managers Uniques (ex MOP) ont de quoi surprendre :

- « **Tu comprends, la situation économique est complexe...** » → On comprend surtout que les résultats sont bons, eux !
- « **Les promotions et les experts formés Data/IA ont été privilégiés** » → Dit autrement, tu peux te brosser avec ton cobol...
- « **Il faut sortir de sa zone de confort, avoir une stratégie de développement** » → Abracadabra... Ah non, ça marche pas...
- « **Cette année, ton salaire va être réévalué de... zéro euro !** » → Plus que deux et j'aurai trois fois rien !
- « **Tu as choisi tes priorités** » pour des personnes étant formateur Academy en sus de leur activité opérationnelle
- « **Je pense que le client apprécie ton travail mais je n'ai pas eu le temps de le contacter** » → Il pense, c'est déjà ça...
- « **Tu as passé des certifications cette année donc on ne va pas t'augmenter** » → C'était pas censé valoriser le collab ?
- « **Tu n'as pas passé de certification cette année donc on ne va pas t'augmenter** » → Plus logique mais toujours pas acceptable

Les salariés évoquent également une revue à la baisse de leur contribution en cours de CRH. A l'issue de l'entretien de suivi avec le manager, la contribution est « remarquable ». A l'issue du CRH, la contribution a été rétrogradée à « solide » ! Pourquoi ?

Là où les autres années la mission représentait le cœur de la restitution, les contributions transverses et potentiel d'évolution sont à présent plus largement considérés. Si en plus le suivi a été fait tardivement ou avant l'ajout de ces nouvelles contributions, il apparaît difficile d'être évalué sur une activité/compétence qui n'avait pas été définie dans les objectifs.

N'hésitez pas à nous remonter d'autres propos qui vous auraient choqués !

Que valent vraiment les CRHs si les règles du jeu sont illisibles et fluctuantes ?

Déblocage de certaines activités sociales et culturelles dans l'attente d'un budget voté

- Vote en faveur du maintien d'un niveau de prestation ASC similaire à 2025 en utilisant une partie des réserves.
- Unanimité pour demander à la direction de passer à 0,75% de la MS (masse salariale) de subventions.
- En l'absence de budget global 2026 et pour permettre une continuité de services, le CSE a voté le lancement des activités chèques ANCV et CESU et chèques ANCV à l'identique du budget 2025.

L'intérêt des salariés a primé, comme cela devrait toujours être le cas !

Renouvellement des RP > engagez-vous à nos côtés !

Les RP sont les relais en régions du CSE et ils sont indispensables à un fonctionnement efficient. Aujourd'hui, nous recherchons pour **Traid-Union** 1 candidat à Montpellier, 1 candidat à Orléans et 4 candidats à Kléber. Si vous êtes affecté à l'un de ces sites et êtes contacté par un élu **Traid-Union**, réservez-lui bon accueil 😊

Si vous êtes intéressés, rapprochez-vous d'un contact Traid-Union

Podcast : le grand écart !

Si on veut y croire, on peut y croire. Quand on veut, on peut... mais parfois, on peut avoir des difficultés à vouloir y croire. Ainsi, quand on entend au Podcast Connect « *Les équipes RH sont en première ligne* » et qu'en même temps arrive Buddy AI, le tout nouveau tout gentil chatbot RH, il y a comme une dissonance. De même le « *nous avons besoin que chacun d'entre vous s'implique* » n'est pas vraiment encouragé par la politique salariale. La volonté de diminuer la moyenne d'âge (et donc la masse salariale) est au cœur de la stratégie de l'entreprise et pourtant, on constate que la moyenne d'âge des hauts managers tutoie les sommets (comme leurs salaires).

Faites comme je dis, pas comme je fais !



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