

POUR Y VOIR CLAIR

Intéressement : 1500 € brut, participation 380 € brut !

Après les **très bons résultats 2025**, réalisés **grâce à vous**, à rapprocher des résultats des **CRH familiaux** puisque 2/3 des salariés n'ont pas été augmentés, ces **1880 € brut** (environ 1700€ net) obtenus grâce aux Accords que **nous avons âprement négociés**, sont enfin une bonne nouvelle sur le plan de la rémunération.



Cependant, ils **ne seront pas suffisants** pour endiguer le **mécontentement** qui remonte du **terrain**.

Oui, l'entreprise va bien et non, la **redistribution** de la valeur envers les salariés n'est **pas à la hauteur** !

Nous demandons à la Direction de réfléchir à la mise en œuvre d'un **CRH** de mi-année **élargi** afin de **rattraper au mieux** la faiblesse de celui de janvier, perçu par beaucoup d'entre vous comme **injuste** au regard des **efforts consentis**.

Traid-Union souhaite également faire part d'une **préoccupation majeure** quant à plusieurs décisions de la Direction Générale, qui nous semblent aller à l'encontre des intérêts sociaux, économiques et humains de l'entreprise.

1. 150M€ détruits dans le cadre du programme de rachat d'actions

Traid-Union s'étonne et s'inquiète de la décision d'avoir détruit **150 M€** d'actions rachetées par l'entreprise. **Nous considérons** que cette **somme considérable** aurait pu être **bien mieux employée en étant redistribuée aux salariés sous forme d'actions gratuites**, plutôt que d'être purement **détruite**.

Aujourd'hui, le constat est sans appel : l'action approche désormais les 130€, elle a **perdu près d'un tiers de sa valeur en un an**, et cette opération n'a **bénéficié à personne**. Si ces actions avaient été attribuées aux salariés, ceux-ci auraient pu contribuer à soutenir le titre dans une période où il s'effondre un peu plus chaque jour. Cette situation démontre que **les premiers à quitter le navire ne sont pas toujours ceux que l'on imagine**, et pose une vraie **question de cohérence stratégique**.

2. Une politique de rémunération en décalage avec cette décision

Dans le même temps, nous constatons que **les dividendes progressent de 14 %**, mais qu'à **peine 30 % des salariés ont bénéficié d'une augmentation**, et pour la plupart, il s'agit d'augmentations **minimales et insuffisantes** au regard de l'inflation et de l'engagement quotidien des équipes.

Ce contraste envoie un message particulièrement négatif : la création de valeur bénéficierait d'abord aux actionnaires, tandis que l'investissement dans les femmes et les hommes qui font tourner l'entreprise serait relégué au second plan. **Traid-Union** considère qu'il s'agit là d'une **ligne rouge sociale et éthique**.

3. Le recours massif aux recommandations du Boston Consulting Group (BCG)

Nous souhaitons également exprimer nos réserves face à la confiance accordée au BCG, dont les recommandations semblent guider une part importante de la stratégie actuelle. Malgré des **honoraires extrêmement élevés**, ce cabinet n'a **ni anticipé le retournement du marché**, ni identifié correctement les risques auxquels nous étions exposés, et s'est concentré sur des orientations qui se révèlent aujourd'hui en décalage avec la réalité opérationnelle.

Contrairement au discours tenu ces derniers mois, ce ne sont pas les métiers des salariés qui seraient menacés par l'intelligence artificielle, mais bien **le modèle traditionnel des ESN lui-même**, qui subit aujourd'hui un choc structurel que beaucoup d'acteurs avaient déjà anticipé.

4. Pour une stratégie recentrée sur la valeur humaine et la vision long terme

Traid-Union appelle la Direction Générale à renouer avec une stratégie **centrée sur la valeur humaine, alignée avec les réalités du terrain, capable d'anticiper réellement les évolutions du marché, et rééquilibrée entre les intérêts des actionnaires et ceux des salariés**.

Nous demandons une gouvernance qui **protège, reconnaît et investit réellement** dans celles et ceux qui créent la valeur au quotidien.

Les équipes attendent une vision ambitieuse, lucide et durable — pas des ajustements à court terme, dictés par des logiques financières ou des consultants externes.

POUR Y VOIR + CLAIR

Suivi du temps de travail ; nouveau dispositif RH !



Comme nous vous le disons souvent, le taux d'heures supplémentaires est ridiculement bas

(< 0,25% en 2025) et ne reflète absolument pas la réalité du travail effectué.

Nous pensons qu'il existe encore des pressions ou de la désinformation du type 'tu es cadre, tu n'as pas à déclarer d'heures supplémentaires' afin de vous dissuader de la faire.

En 2025 sont apparus au sein des entités les 'référents temps de travail', chargés de prêcher la bonne parole et de s'assurer que l'accord temps de travail, et donc la rémunération des heures supplémentaires, sont bien appliqués partout.

« Apparus » est un bien grand mot car nous n'avons jamais pu en obtenir la liste et ils sont inconnus des salariés.

En 2026, changement de dispositif.

La responsabilité de l'application de l'accord temps de travail est désormais dévolue au DDH et à leur relais les HRPB ; ceux-là, au moins, vous les connaissez.

Alors, si vous rencontrez dans vos projets des difficultés à vous faire justement rémunérer vos heures supplémentaires n'hésitez pas à les solliciter.

Si le problème perdure, contactez vos représentants **Traid-Union** dont la liste est disponible [ici](#).

Rappel des règles du code du travail !

- ⚡ Vous ne pouvez pas travailler plus de 13h dans une même journée et vous devez bénéficier chaque jour d'au moins 11h de repos consécutif. Attention donc aux périodes tendues qui précèdent les livraisons
- ⚡ Vous ne devez pas travailler plus de 6 jours consécutifs. Attention donc aux mises en production planifiées sur un week-end entier. Vous devez avoir un jour de repos dans les jours précédents
- ⚡ Si votre temps de travail est mesuré en heure, **toute heure au-delà de 37h50** est une heure supplémentaire et **doit donc être déclarée comme telle !**

La bonne méthode : anticiper !

Vous êtes les mieux placés pour évaluer votre charge de travail et la rapprocher des délais d'exécution correspondants.

Si ça ne colle pas, évoquez le sujet dans les séquences de pilotage de vos projets et **demandez l'accord préalable** pour effectuer les heures supplémentaires nécessaires à la tenue des délais.

POUR Y VOIR CLAIR

Appel à candidature pour les sièges de Représentants de Proximité vacants ou devenus vacants

Un appel à candidature a été envoyé pour pourvoir les sièges vacants ou devenus vacants des Représentants de Proximité sur toute la France. Ces Représentants de Proximité (RP), seront ensuite désignés par les différents CSEE.

Le rôle de RP est indispensable au fonctionnement de notre entreprise. Ils sont les principaux relais locaux du CSEE, de la CSSCT et de la Direction.



- Les RP présentent les réclamations individuelles et collectives des salariés sur leur périmètre, contrôlent la bonne exécution du code du travail et des accords d'entreprise et participent à la promotion de l'égalité professionnelle. Ils vérifient que les conditions d'hygiène et de sécurité sont respectées et enquêtent sur le harcèlement moral et sexuel, l'atteinte au droit des personnes, à leur santé physique et mentale ;
- Ils contrôlent régulièrement les indicateurs (accidents du travail, maladies professionnelles, heures supp, missions, astreintes, formations, ...) et participent, si besoin, à des enquêtes conjointes avec la Direction. Ils analysent les facteurs de risque et de pénibilité et peuvent proposer des actions de prévention.

Des postes de RP sont encore à pourvoir sur certains périmètres géographiques, n'hésitez pas à vous présenter avec **Traid-Union**. Votre expérience et vos connaissances de la société nous permettront de représenter efficacement les salariés de votre périmètre géographique. Vous pourrez alors profiter de l'expérience et des retours d'expérience au travers de nos groupes d'échanges.

POUR Y VOIR + CLAIR

Économies de bout de chandelle



Pour atteindre les objectifs de rentabilité et rassurer le marché comme les actionnaires, la stratégie est claire : continuer à **rogner sur les conditions de travail** des salariés.

Oui, Monsieur le Directeur Général, l'entreprise investit dans des bureaux « beaux et sympas ». Mais ces investissements servent surtout de vitrine, pendant que l'essentiel — les outils de travail des collaborateurs — est sacrifié.

L'image avant l'efficacité ...

Économiser 30 à 40 000 € en supprimant les écrans docking, pourtant considérés comme un standard pour les nouveaux sites, est un **signal désastreux** envoyé aux équipes. Ce n'est pas une optimisation, c'est **une économie mesquine**, ressentie comme un profond **manque de considération**.

Et que dire des casques recyclés aux mousses dégradées qui collent aux oreilles, ou des délais de plusieurs semaines pour remplacer un PC en panne ? Ces situations **nuisent** directement au confort, à **la productivité** et à **l'engagement des salariés**.

À force de faire des économies de bouts de chandelles, on finit par payer le prix fort : **démotivation, perte de confiance** et sentiment croissant que les salariés sont **une variable d'ajustement**, et non une **priorité**.

