



## AVENIR rappelle qu'il est interdit légalement de transposer le risque du marché aux salariés !

Le syndicat AVENIR a démontré à la direction, y compris par jugement, la différence entre un salaire variable (ou parts variables ou primes sur objectifs) et un bonus.

Le salaire variable est un salaire et non un bonus. Les règles afférentes se négocient en NAO. Bien que la direction ne puisse statuer unilatéralement concernant le salaire variable, beaucoup de salariés ont été étonnés de recevoir cet email de Direction générale :

*« Envoyé : Friday, July 17, 2020 12:45:48 PM À : ...*

*Objet : Parts variables 2020*

*...*

*Pour 2020, le calendrier que nous nous étions fixé était d'adresser les lettres d'objectifs pour les Parts Variables avant la fin du mois de Mars.*

*Le début de l'année a été plutôt encourageant et en ligne avec nos objectifs.*

*Malheureusement, dès la fin du mois de février, et beaucoup plus lourdement sur le mois de mars, la crise du Covid-19 a totalement modifié la situation.*

*A la clôture du premier trimestre, nous avons constaté que nos objectifs budgétaires pour 2020 étaient devenus inaccessibles et nous l'avons communiqué au Marché.*

*Et plutôt que de distribuer des lettres d'objectifs basées sur les budgets et conduisant mécaniquement à ne pas délivrer de Partie Variable pour l'essentiel du Management, nous avons décidé d'attendre d'avoir une meilleure vision de la situation. Nous sommes typiquement dans un contexte où la clause de sauvegarde s'applique, conformément à nos pratiques.*

*Aujourd'hui, de nombreuses incertitudes demeurent pour la période à venir.*

*C'est pourquoi il ne nous est pas possible à ce stade de déterminer quelle enveloppe de Parts Variables nous serons en mesure de délivrer.*

*Nous allons cependant tous continuer à nous mobiliser sur le second semestre pour améliorer la situation opérationnelle et dégager ainsi des marges de manœuvre.*

*Les décisions seront prises en toute fin d'année en fonction de la situation.*

*Elles seront basées sur une approche collective, tout en prenant en compte l'implication de chacun dans la gestion de la crise. »*

AVENIR demande à la direction de garantir le salaire variable contractuel des salariés à objectif réaliste atteint. Toute transposition du risque du marché aux salariés est strictement interdite.

## Résultats du 1<sup>er</sup> semestre publiés le 29 juillet 2020 et vigilance indispensable

L'entreprise tient bien face à la Crise Covid-19 avec diminution des frais (moins 49% versus 2019), de la sous-traitance (moins 13%) ...

### Chiffres clés

1<sup>er</sup> semestre 2020

Chiffre d'affaires

2 166,7 M€

- 2,6 % organique\*

Résultat opérationnel d'activité

132,8 M€

soit 6,1 % du chiffre d'affaires

Résultat net – Part du Groupe

43,7 M€

soit 2,0 % du chiffre d'affaires

Flux net de trésorerie disponible

37,1 M€

vs. - 21,8 M€ au 1<sup>er</sup> semestre 2019

Dettes financières nettes

495,9 M€

représentant 1,27x l'EBITDA pro forma avant IFRS16

Déficit net d'impôt des fonds de pensions UK

94,1 M€

vs. 113 M€ au 31/12/2019

### Performance opérationnelle par pôle

	Chiffre d'affaires			Résultat opérationnel d'activité	
	S1 2020 (M€)	S1 2019 Retraité* (M€)	Croissance organique (%)	S1 2020 (% du CA)	S1 2019 (% du CA)
France	864,6	914,7	- 5,5%	8,2%	9,3%
Royaume-Uni	338,5	355,1	- 4,7%	4,6%	6,1%
Autre Europe	638,8	599,4	+ 6,6%	7,4%	6,5%
Sopra Banking Software	205,4	230,6	- 10,9%	-3,3%	-4,7%
Autres Solutions	119,4	125,6	- 5,0%	5,0%	11,7%
<b>Total</b>	<b>2 166,7</b>	<b>2 225,4</b>	<b>- 2,6%</b>	<b>6,1%</b>	<b>6,8%</b>

\* Chiffre d'affaires à périmètre et taux de change 2020

Ceci a permis à la direction de maintenir le rachat de SODIFRANCE finalisé en juillet 2020 et de lancer le déménagement des salariés du site de Meudon et d'une partie des salariés du site de Manhattan vers un nouveau site d'envergure en Région Parisienne proche de La Défense. En clair, l'entreprise se porte bien malgré que la croissance organique en a pris un coup et que le secteur aéronautique souffre (10% du chiffre d'affaires du Groupe).

L'analyse des données présentées par la direction au marché et au CSE nécessite une vigilance particulière du syndicat AVENIR en fonction des exigences fortes de la direction et des libertés qu'elle prend vis-à-vis de vos droits légaux.

## Perspectives 2020 et utilisation des salariés comme variable d'ajustement !

Les objectifs 2020 annoncés au marché ne comportent pas le maintien des ressources et des compétences. C'est malheureux face à la crise. L'exemple de CIMPA où la direction se presse d'imposer une restructuration des effectifs plutôt qu'un investissement pour conquérir de nouveaux clients hors aéronautique est gênant. Ce scénario pourrait se réitérer en Inde, à Toulouse et ailleurs.

Une baisse très importante des effectifs semble en préparation et AVENIR craint un effectif en baisse de 5 % par rapport à 2019 soit un atterrissage à 42500 salariés fin 2020. Pour AVENIR, l'utilisation des salariés comme variable d'ajustement est une erreur stratégique.

## Evolution des effectifs

1<sup>er</sup> semestre 2020

	30/06/2020	30/06/2019
France	19 677	19 343
Royaume-Uni	6 741	6 352
Autre Europe	10 807	10 268
Reste du Monde	499	360
X-Shore	8 879	8 636
<b>Total</b>	<b>46 603</b>	<b>44 959</b>

## Objectifs financiers 2020

Croissance organique du chiffre d'affaires comprise entre - 2 % et - 4 %

Taux de marge opérationnelle d'activité compris entre 6 % et 7 %

Flux net de trésorerie disponible compris entre 80 M€ et 120 M€

AVENIR dénonce tout arrêt illicite de période d'essai, d'un contrat précaire ainsi que tout licenciement abusif ou départ faussement volontaire. L'implication sociale et les engagements présentés au marché par la direction nécessitent un contrôle par AVENIR sur le terrain avec suivi et actions d'ajustement. AVENIR est sollicité chaque jour par des salariés en difficulté et nous agissons en toute discrétion pour les soutenir et obtenir leurs droits. AVENIR agit d'une manière pragmatique face aux abus ... [\(Sollicitez-nous si besoin\).](#)