



Enquête GPTW : les résultats ... et les attentes

La direction a présenté en comité central les résultats de l'enquête menée par Great Place to Work®.

N'ayant pas écouté les demandes des salariés en augmentation, reconnaissance, évolution et bien être. La direction est en échec sur les priorités du groupe.



Jugez vous-même de l'étendue des dégâts :

Principaux résultats SSG France – Conseil & Intégration

- ✓ Taux de participation : 76% vs 77% en 2023 (-1pt)
- ✓ Trust Index : 66% vs 72% en 2023 (-6pts).
- ✓ Overall Perception (« It is a great place to work ») : 70% vs 78% en 2023 (-8pts)

Crédibilité



(-6pts)
vs 73% en 2023

Respect



(-5pts)
vs 73% en 2023

Equité



(-4pts)
vs 64% en 2023

Fierté



(-5pts)
vs 71% en 2023

Camaraderie



(-3pts)
vs 79% en 2023

Principaux résultats SSG France – SRES

- ✓ Taux de participation : 84% vs 78% en 2023 (+6pts)
- ✓ Trust Index : 55% vs 60% en 2023 (-5pts).
- ✓ Overall Perception (« It is a great place to work ») : 51% vs 57% en 2023 (-6pts)

Crédibilité



(-7pts)
vs 57% en 2023

Respect



(-4pts)
vs 62% en 2023

Equité



(-6pts)
vs 58% en 2023

Fierté



(-5pts)
vs 60% en 2023

Camaraderie



(-3pts)
vs 71% en 2023



Principaux résultats SSG France – Fonctions

- ✓ **Taux de participation** : 82% vs 86% en 2023 (-4pts)
- ✓ **Trust Index** : 66% vs 70% en 2023 (-4pts).
- ✓ **Overall Perception** (« It is a great place to work ») : 70% vs 76% en 2023 (-6pts)

Crédibilité



(-4pts)
vs 69% en 2023

Respect



(-2pts)
vs 70% en 2023

Equité



(-4pts)
vs 63% en 2023

Fierté



(-4pts)
vs 74% en 2023

Camaraderie



(-3pts)
vs 76% en 2023

Principaux résultats I2S

- ✓ **Taux de participation** : 76% vs 77% en 2023 (-1pt)
- ✓ **Trust Index** : 64% vs 67% en 2023 (-3pts).
- ✓ **Overall Perception** (« It is a great place to work ») : 66% vs 70% en 2023 (-4pts)

Crédibilité



(-3pts)
vs 65% en 2023

Respect



(-3pts)
vs 68% en 2023

Equité



(-3pts)
vs 61% en 2023

Fierté



(-2pts)
vs 68% en 2023

Camaraderie



(-2pts)
vs 73% en 2023

Principaux résultats SHRS

- ✓ **Taux de participation** : 83% vs 80% en 2023 (+3pts)
- ✓ **Trust Index** : 59% vs 67% en 2023 (-8pts)
- ✓ **Overall Perception** (« It is a great place to work ») : 62% vs 70% en 2023 (-8pts)

Crédibilité



(-9pts)
vs 66% en 2023

Respect



(-9pts)
vs 68% en 2023

Equité



(-8pts)
vs 61% en 2023

Fierté



(-6pts)
vs 70% en 2023

Camaraderie



(-6pts)
vs 73% en 2023



Principaux résultats SFS

- ✓ **Taux de participation** : 80% idem en 2023
- ✓ **Trust Index** : 74% idem en 2023
- ✓ **Overall Perception** (« It is a great place to work ») : 80% vs 74% en 2023 (+6%)



Le syndicat AVENIR a demandé à la direction de constater la nécessité d'agir rapidement pour améliorer la situation et recréer les conditions de confiance avec les salariés.

Eu égard la popularité du télétravail, le syndicat AVENIR a proposé à la direction d'augmenter l'indemnité mensuelle de télétravail dès janvier 2026 à 25€.

En fonction de l'importance du message des salariés sur l'équité et la reconnaissance, le syndicat AVENIR a demandé à la direction de rectifier l'exercice d'augmentation de janvier 2026 pour garantir une augmentation pour chacun des salariés qui a atteint ses objectifs en 2024 ou 2025.

Les difficultés remontées dans certaines activités (notamment SRES et certains verticaux) nécessitent un plan d'action immédiat pour améliorer le relationnel Direction/salariés et la gestion de la charge de travail.

Le syndicat AVENIR a décidé de solliciter directement les responsables des entités dont les résultats sont les plus problématiques.

Nos représentants du personnel sont à votre disposition pour échanger sur vos préoccupations individuelles et collectives ([RDV en présentiel ou à distance](#)).



Parcours Professionnel des IRP et Moyens de Communication

AVENIR propose de renforcer les obligations légales :

- Les entretiens de début et de fin de mandat (art. L.2141-5 C. trav.) ; AVENIR demande à établir par écrit un état des lieux de la situation et les attentes de chacune des parties ainsi qu'une synthèse commune sinon à recourir à la médiation.



Si un bilan de situation professionnelle (y compris l'employabilité actuelle et future) est demandé, il sera réalisé de façon conjointe entre le salarié et un organisme extérieur, professionnel qualifié de l'accompagnement dans l'emploi. Il vise à évaluer les compétences acquises par le salarié au cours de son engagement dans la représentation collective du personnel et à définir les aspirations professionnelles du salarié.

Le choix du professionnel spécialiste de l'emploi et des modalités financières de l'intervention de celui-ci est réalisé conjointement entre l'entreprise et le salarié.

- La certification des compétences acquises au cours du mandat (art. L.6112-4 C. trav.) ; AVENIR demande d'élaborer un mode opératoire et de définir les moyens.
- La garantie d'évolution de rémunération (art. L.2141-5-1 C. trav.). AVENIR demande de tenir compte du % en temps réellement utilisé pour l'exercice du mandat pour apprécier le seuil de 30% prévu légalement ou à défaut baisser à 20% le pourcentage pour l'application de la Loi Rebsamen.
- L'entreprise s'engage à assurer aux titulaires de mandats représentatifs du personnel une progression professionnelle identique à celle à laquelle ils auraient pu prétendre s'ils avaient continué à exercer pleinement leur activité professionnelle. Ils devront bénéficier également d'un droit d'accès aux formations identique à celui des autres salariés de l'entreprise.
- Moyens de communication des organisations syndicales : AVENIR demande à intégrer dans le livret d'accueil par établissement une information des salariés concernant le mode d'accès aux informations syndicales, de faire bénéficier directement les syndicats de l'usage des outils de communication non intrusifs de l'entreprise (affichage et mise à disposition de l'information sur l'intranet de l'entreprise : exemple de CIMPA) en plus d'une information périodique par l'employeur (message direct aux salariés) des communications mensuelles (méthode actuelle).