

Information et consultation sur les orientations stratégiques ...



Un point important dans la vie de l'entreprise, cette consultation est essentielle pour anticiper ses développements et surtout les éventuelles restructurations et réorganisations, les évolutions des compétences et d'employabilité des salariés ou encore les problématiques de pénurie de ressources humaines (GEPP).

Hélas, ni le Directeur général ni le Président d'Experis France n'ont jugé utile de venir soutenir leur politique auprès du CSE, ayant sans doute, comme un grand nombre de salariés estimé que ce CSE est devenu une simple boîte d'enregistrement. Le manque de consistance de ce CSE a rendu possible le comportement permissif de la direction.

Pour autant, en 2024 l'entreprise enregistre une légère progression de son résultat opérationnel (OUP), qui s'élève à 9,5 millions d'euros, contre environ 8,9 millions d'euros en 2023. Bien que cette amélioration soit modeste, elle constituerait, selon la Direction, un signal positif par rapport à l'exercice précédent.

La perte du bail de Lisses a engendré le déménagement de la plateforme logistique, déplacée à Moissy Cramayel. Cette opération a entraîné un événement majeur de l'année par ses coûts significatifs : 1,6 million d'euros de frais directs, auxquels s'ajoutent 2,7 millions d'euros d'investissements amortissables sur 9 ans. Ces dépenses ont eu un impact sur les résultats, mais elles sont perçues comme nécessaires pour optimiser les opérations à long terme.

Du côté des activités, plusieurs tendances se dessinent. Celles de la STIME et d'Auchan affichent une rentabilité nette, contribuant ainsi à amortir légèrement les effets négatifs sur les performances globales de l'entreprise, du moins selon les résultats présentés. En revanche, l'évolution de la BU Orange continue de peser sur la rentabilité, comme cela a été le cas l'année précédente.

Bien que le secteur du luxe (LVMH...) contribue jusque là à maintenir les résultats, nous avons alerté la Direction sur les perspectives pessimistes de ce secteur d'activité et des conséquences au regard du contexte, tout comme nous avons alerté en vain sur le contrat Orange.

Sur les activités MS Telco, le client ORANGE accuse une baisse -29% vs 2023.

L'« IC », quant à lui, continue de s'aggraver avec un taux moyen de 7,6% augmentant ainsi de 0,7% par rapport à 2023.

Enfin, la seule activité réellement en forte progression est celle liée au Field, avec notamment les projets CASINO avec les clients STIME et AUCHAN.

Sur l'activité PR, le nombre de missions est en baisse vs 2023 malgré un pic d'activité sur les mois d'été en lien avec les JO de Paris.

En résumé, 2024 se caractérise par une hausse modeste du résultat opérationnel et des investissements importants à Moissy Cramayel pour la réorganisation logistique.

Lors de ce comité, des représentants de la CFE CGC ont exprimé leur regret face à des présentations peu audacieuses

On cherche à nous rassurer en montrant l'image du navire Experis qui reste à flot, tandis que les concurrents autour de lui subissent des avaries.

Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)

En 2024, les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) avaient déjà fait l'objet de déceptions pour de nombreux salariés, mais l'année 2025 semble bien pire !

L'an passé, près de 6 salariés sur 10 ont pu bénéficier d'une augmentation de salaire, mais cette année, seuls 4 sur 10 en profiteront. Une nette baisse qui marque une nouvelle détérioration des conditions salariales.

Ce recul ne se limite pas à une simple diminution du nombre de bénéficiaires, car le montant minimum d'augmentation, qui était de 75€ en 2024, a considérablement été diminué pour 2025.

Une différence qui impactera directement le pouvoir d'achat de nombreux salariés.

Dans certains cas, si la Direction est obligée de réajuster vos salaires trop bas (SMIC, minima SYNTEC, PMSS, Maternité, etc.)... dès lors, elle change unilatéralement les règles appliquées jusque là !!!

Votre hiérarchie osera même vous annoncer une augmentation qui n'en est pas vraiment une...

Comme pour cette salariée qui était 75€ en dessous du minimum salarial, à qui on a annoncé une « augmentation » de 100€ incluant le réajustement obligatoire de son salaire.

Elle n'aura donc, dans les faits, bénéficié que de 25€ d'augmentation au mérite là où la Direction s'engage dans son PV de désaccord des NAO, à une augmentation minimum de 50€.

Ce n'est pas un cas isolé puisque les chiffres présentés par la Direction montrent une moyenne de 33€ d'augmentation pour ces cas de figure.

Personne n'est épargné par la dégradation de la politique salariale de l'entreprise :

- Seul 1% des salariés bénéficient d'une promotion cette année.
- La part variable des rémunérations d'une cinquantaine de salariés sera augmentée, mais, avec de nouveaux objectifs à atteindre, rendra cette part encore plus incertaine et volatile.

Les résultats de l'enquête de l'entreprise sur les Risques Psycho Sociaux

Les résultats de l'enquête de l'entreprise sur les Risques Psycho Sociaux, nous ont été présentés, La très faible participation à cette enquête nous alerte sur le déclin d'intérêt et de confiance des salariés d'Experis France envers leur employeur: Deux chiffres témoignent de ce désaveu:

- Moins de 15% des salariés Experis France ont répondu à cette enquête. Bien trop insuffisant pour en retirer une analyse représentative de l'entreprise.
- Plus de la moitié des salariés qui ont bien voulu répondre à cette enquête ont moins de 5 ans d'ancienneté.

Cela démontre un désaveu encore plus fortement prononcé par les salariés « historiques » qui ont grossi les rangs de Proservia puis d'Experis France pour atteindre sa taille actuelle. Au mieux, environ 7% d'entre eux ont peut-être participé à cette enquête.