

**Enquête
Unis Chez Econocom
Avril 2018**



Statistique de visites

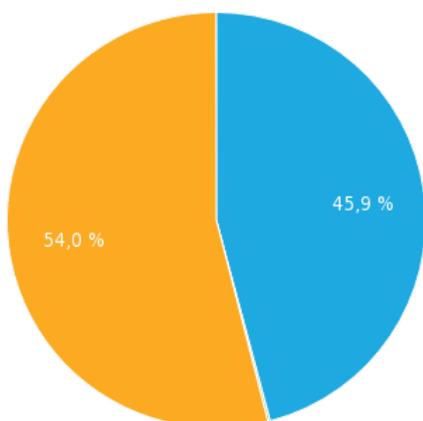
1168
Nombre de visites

634
Questionnaires
complets

2
Questionnaires
incomplets

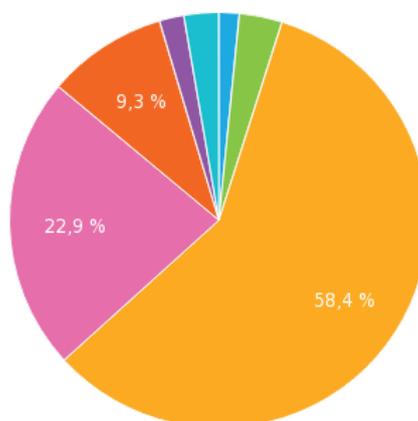
539
Seulement affichés **54,3 %**
Taux de remplissage

Nombre total de visites



- Seulement affiché (45,9 %)
- Incomplet (0,2 %)
- Complet (54,0 %)

Durée de réalisation



- <1 min. (1,6 %)
- 1-2 min. (3,3 %)
- 2-5 min. (58,4 %)
- 5-10 min. (22,9 %)
- 10-30 min. (9,3 %)
- 30-60 min. (1,9 %)
- >60 min. (2,7 %)

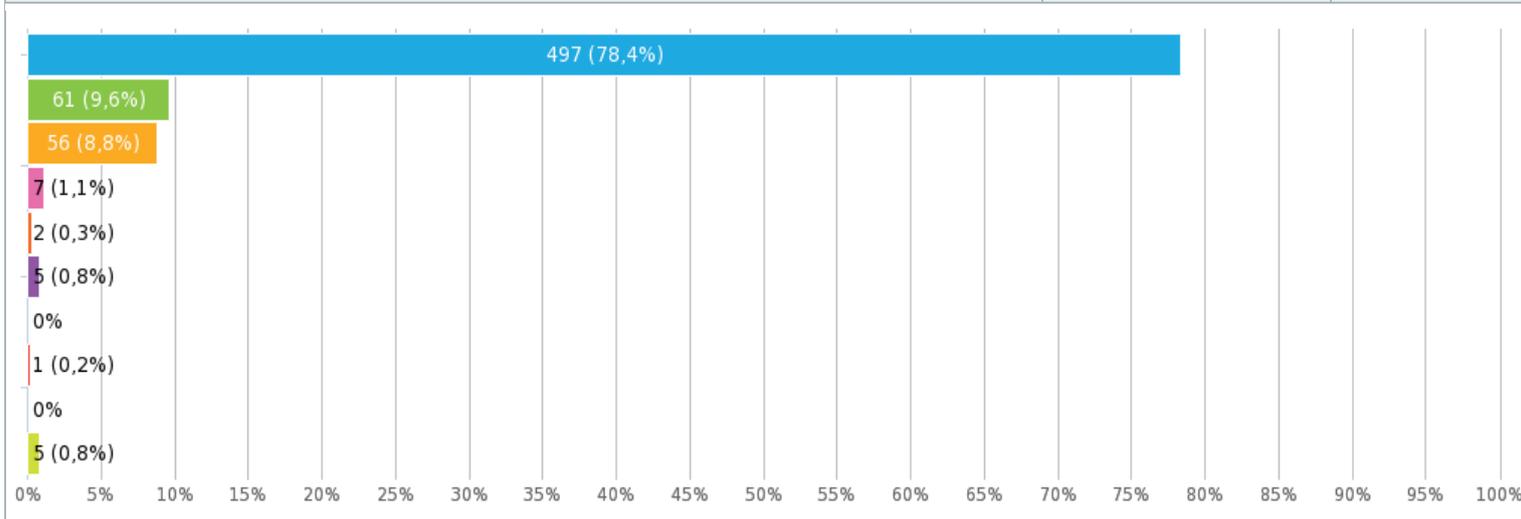
Résultats

1. Quelle est pour vous l'importance du versement d'une participation aux bénéfiques en 2018 ?

Évaluation par étoiles, Nombre de répondants **634x**, sans réponse **0x**

Nombre d'étoiles **9,6/10**

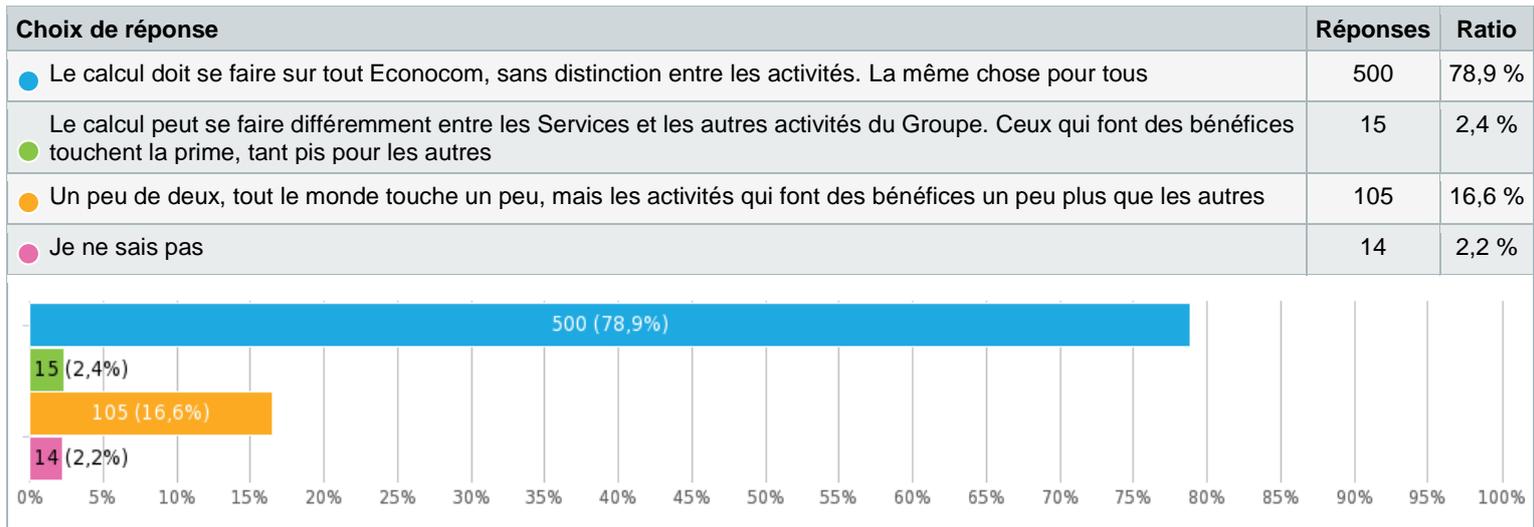
Choix de réponse	Réponses	Ratio
10/10 	497	78,4 %
9/10 	61	9,6 %
8/10 	56	8,8 %
7/10 	7	1,1 %
6/10 	2	0,3 %
5/10 	5	0,8 %
4/10 	0	0 %
3/10 	1	0,2 %
2/10 	0	0 %
1/10 	5	0,8 %



L'importance du versement d'une participation aux bénéfiques est clairement exprimée par les salariés d'Econocom (près de 97% pour les notes de 8 à 10)

2. En cas de versement d'une participation aux bénéficiaires, celle-ci doit elle être calculée au niveau du Groupe Econocom globalement, ou pensez vous acceptable de distinguer les activités Services des autres activités ?

Choix unique, Nombre de répondants **634x**, sans réponse **0x**

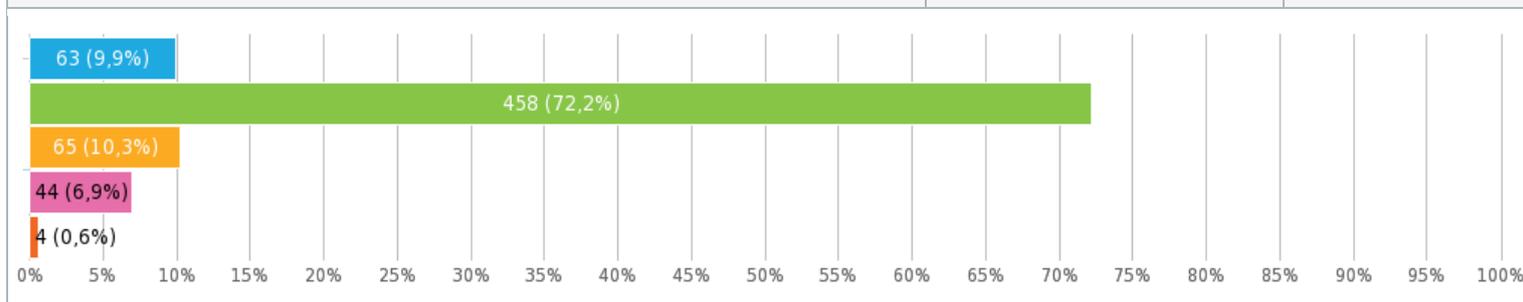


Près de 80% des salariés d'Econocom sont attachés à une répartition égalitaire de la participation sur l'ensemble du Groupe Econocom. L'alternative étant une prise en compte partielle des résultats des différentes entités. Le chacun pour soi, pourtant l'option choisie et assumée par l'entreprise depuis des années, reste totalement marginal chez les salariés.

3. En cas de versement d'une participation aux bénéfices, le montant doit être fonction du salaire ou égal pour tous

Choix unique, Nombre de répondants **634x**, sans réponse **0x**

Choix de réponse	Réponses	Ratio
● Montant proportionnel au salaire	63	9,9 %
● Montant égal pour tous	458	72,2 %
● Montant supérieur pour les petits salaires	65	10,3 %
● Un mix des deux	44	6,9 %
● Je ne sais pas	4	0,6 %



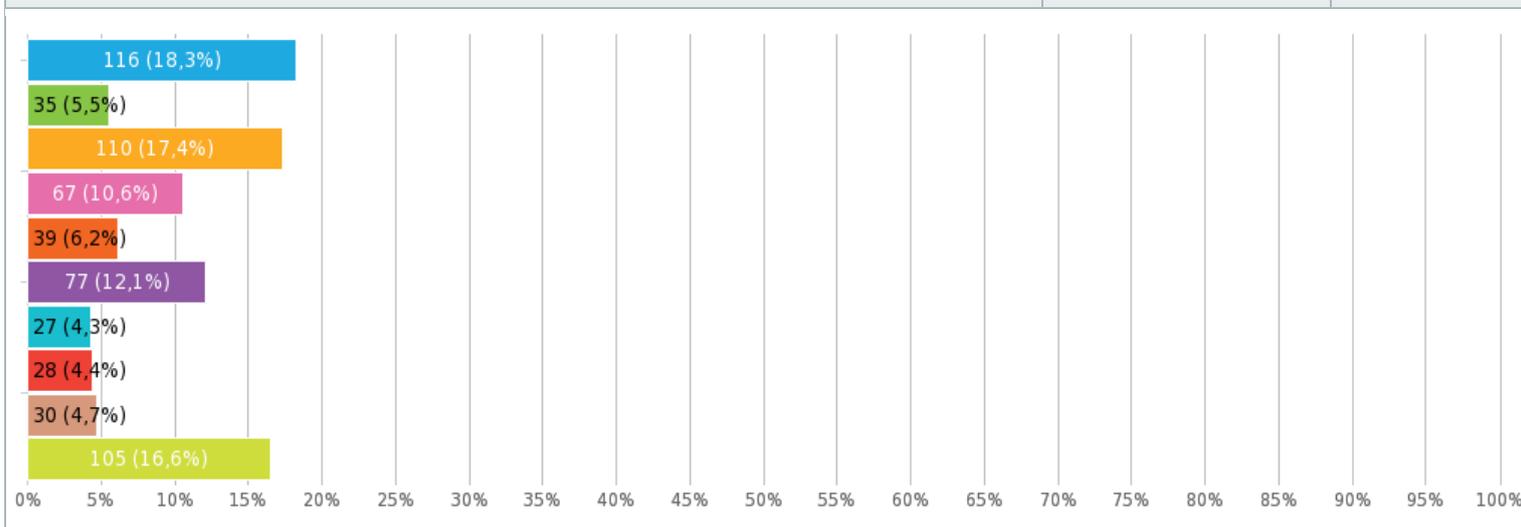
Concernant le calcul du montant de la participation aux bénéfices, là aussi c'est l'option égalitaire qui arrive clairement en tête. Moins de 10% des salariés optent pour le « chacun pour soi », dépassés par les salariés acceptant une prise en compte partielle du montant du salaire dans le calcul.

4. Comment jugez-vous le principe des augmentations de salaire au mérite (individuel) ?

Évaluation par étoiles, Nombre de répondants **634x**, sans réponse **0x**

Nombre d'étoiles **6,0/10**

Choix de réponse	Réponses	Ratio
10/10 ★★★★★★★★★★	116	18,3 %
9/10 ★★★★★★★★★☆	35	5,5 %
8/10 ★★★★★★★★☆☆	110	17,4 %
7/10 ★★★★★★★☆☆☆	67	10,6 %
6/10 ★★★★★★☆☆☆☆	39	6,2 %
5/10 ★★★★★☆☆☆☆☆	77	12,1 %
4/10 ★★★★★☆☆☆☆	27	4,3 %
3/10 ★★★☆☆☆☆☆☆	28	4,4 %
2/10 ★★☆☆☆☆☆☆☆☆	30	4,7 %
1/10 ★☆☆☆☆☆☆☆☆	105	16,6 %



Le salaire « au mérite » basé sur évaluation individuelle de chaque salarié est un principe qui n'est pas rejeté par les salariés, comme le montre la moyenne de 6 sur 10.

Néanmoins les avis sont très tranchés, avec 15 à 20% qui l'acceptent totalement ou le refuse totalement (notres 0 et 10), et des positions moyennes (notes de 5 à 8) qui tendent tout de même vers l'acceptation de ce principe.

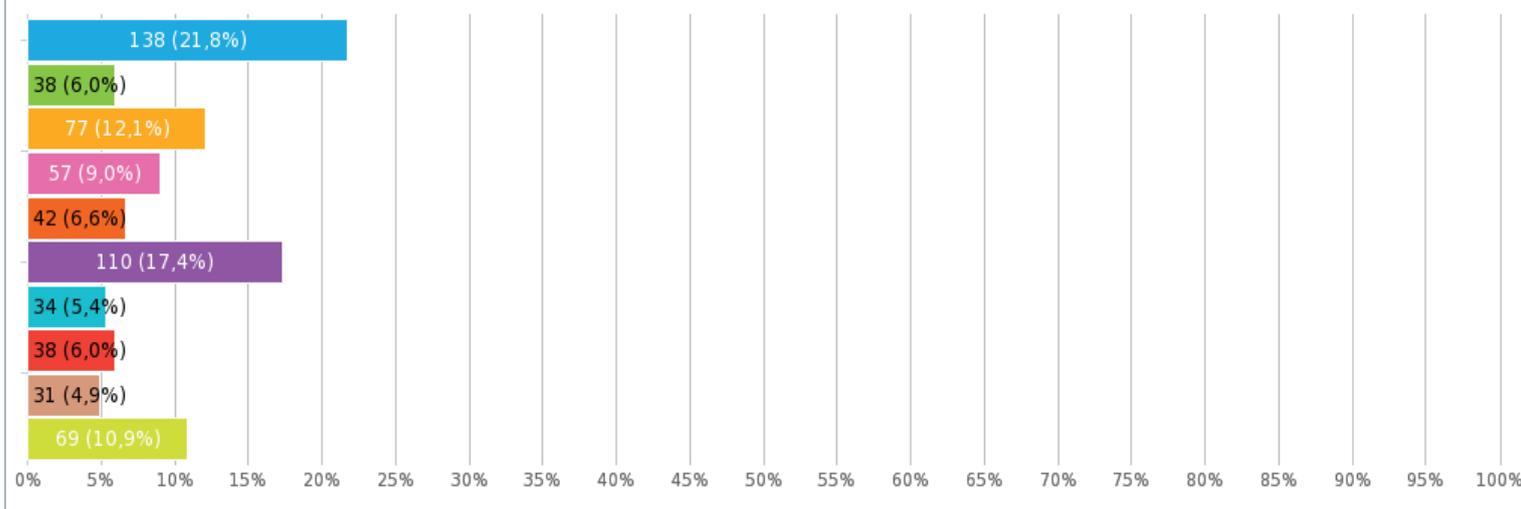
L'examen des commentaires, nombreux à ce sujet, relativise cette appréciation. Si les salariés ne sont pas opposés au principe, ils en dénoncent souvent l'application biaisée, l'évaluation individuelle s'assimilant pour eux le plus souvent à des augmentation « à la tête du client ».

5. Comment jugez-vous le principe des augmentations de salaire générales (même montant pour tout le monde) ?

Évaluation par étoiles, Nombre de répondants **634x**, sans réponse **0x**

Nombre d'étoiles **6,2/10**

Choix de réponse	Réponses	Ratio
10/10 ★★★★★★★★★★	138	21,8 %
9/10 ★★★★★★★★☆☆	38	6,0 %
8/10 ★★★★★★★★☆☆	77	12,1 %
7/10 ★★★★★★★★☆☆	57	9,0 %
6/10 ★★★★★★★★☆☆	42	6,6 %
5/10 ★★★★★★★★☆☆	110	17,4 %
4/10 ★★★★★★★★☆☆	34	5,4 %
3/10 ★★★★★★★★☆☆	38	6,0 %
2/10 ★★★★★★★★☆☆	31	4,9 %
1/10 ★★★★★★★★☆☆	69	10,9 %

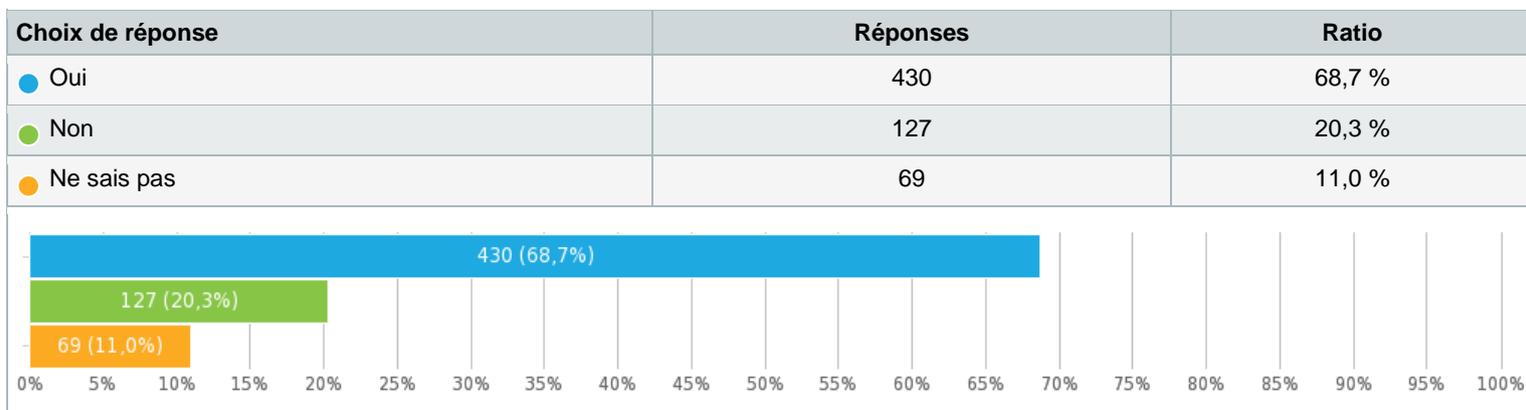


Si les augmentations au mérite sont acceptées, ce n'est pas pour autant que celui des augmentations générales est rejeté, bien au contraire avec une note générale légèrement supérieure (6,2 contre 6,0).

Un mix des deux options, avec une part des augmentations de salaire généralisée (à hauteur de l'inflation par exemple) et une évaluation réelle et honnête des compétences des salariés justifiant des augmentations « au mérite » semble la solution pérennisée par les salariés.

6. Trouvez-vous normal qu'un effort particulier soit mis sur l'augmentation des petits salaires, plus que pour les salaires plus élevés ?

Choix unique, Nombre de répondants **626x**, sans réponse **8x**



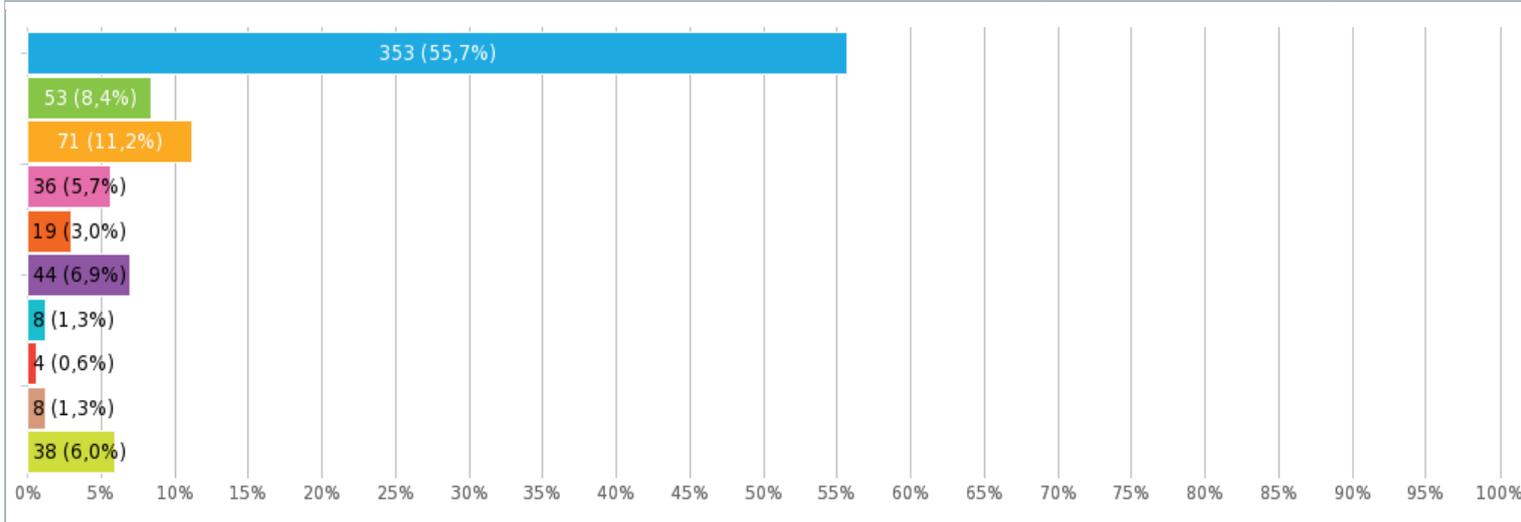
Près de 70% des salariés d'Econocom sont favorables à un privilège donné à l'augmentation des petits salaires, concernant le salaire l'avis est donc moins tranché que pour la participation aux bénéfices.

7. Comment jugez-vous le principe du versement d'un 13ème mois de salaire, est-ce important pour vous ?

Évaluation par étoiles, Nombre de répondants **634x**, sans réponse **0x**

Nombre d'étoiles **8,3/10**

Choix de réponse	Réponses	Ratio
10/10 ★★★★★★★★★★	353	55,7 %
9/10 ★★★★★★★★★☆	53	8,4 %
8/10 ★★★★★★★★☆☆	71	11,2 %
7/10 ★★★★★★★☆☆☆	36	5,7 %
6/10 ★★★★★★☆☆☆☆	19	3,0 %
5/10 ★★★★★☆☆☆☆☆	44	6,9 %
4/10 ★★★★★☆☆☆☆	8	1,3 %
3/10 ★★★★★☆☆☆☆	4	0,6 %
2/10 ★★★★★☆☆☆☆	8	1,3 %
1/10 ★★★★★☆☆☆☆	38	6,0 %



Les salariés sont clairement favorables au versement d'un treizième mois.

Néanmoins, une étude plus précise de ce sujet mériterait d'être faite.

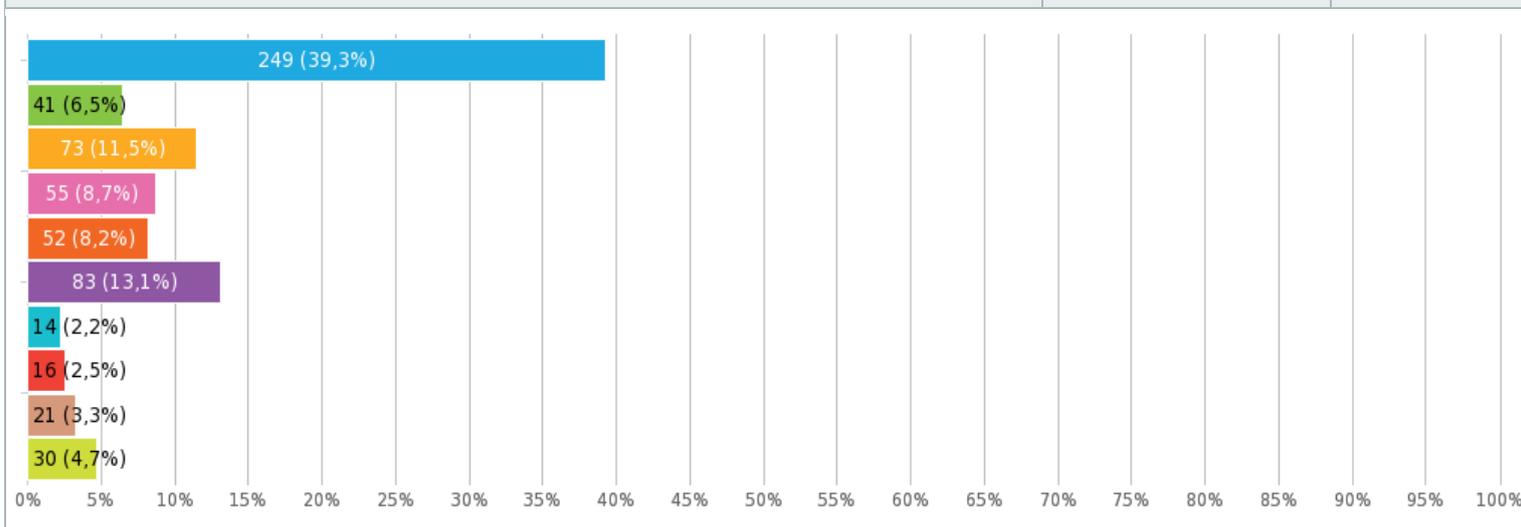
En effet, l'analyse des commentaires démontre que les salariés y sont favorables si cela correspond à une augmentation de salaire, sans évolution du net mensuel mais avec une prime en fin d'année et/ou à la période des congés d'été, mais pas s'il s'agit d'une autre répartition du salaire actuel (sans augmentation).

8. Jugez vous important d'augmenter l'indemnité repas de midi (ticket restaurant ou prise en charge restaurant d'entreprise) ?

Évaluation par étoiles, Nombre de répondants **634x**, sans réponse **0x**

Nombre d'étoiles 7,5/10

Choix de réponse	Réponses	Ratio
10/10 ★★★★★★★★★★	249	39,3 %
9/10 ★★★★★★★★★☆	41	6,5 %
8/10 ★★★★★★★★☆☆	73	11,5 %
7/10 ★★★★★★★☆☆☆	55	8,7 %
6/10 ★★★★★★☆☆☆☆	52	8,2 %
5/10 ★★★★★☆☆☆☆☆	83	13,1 %
4/10 ★★★★★☆☆☆☆	14	2,2 %
3/10 ★★★☆☆☆☆☆☆	16	2,5 %
2/10 ★★☆☆☆☆☆☆☆☆	21	3,3 %
1/10 ★☆☆☆☆☆☆☆☆	30	4,7 %



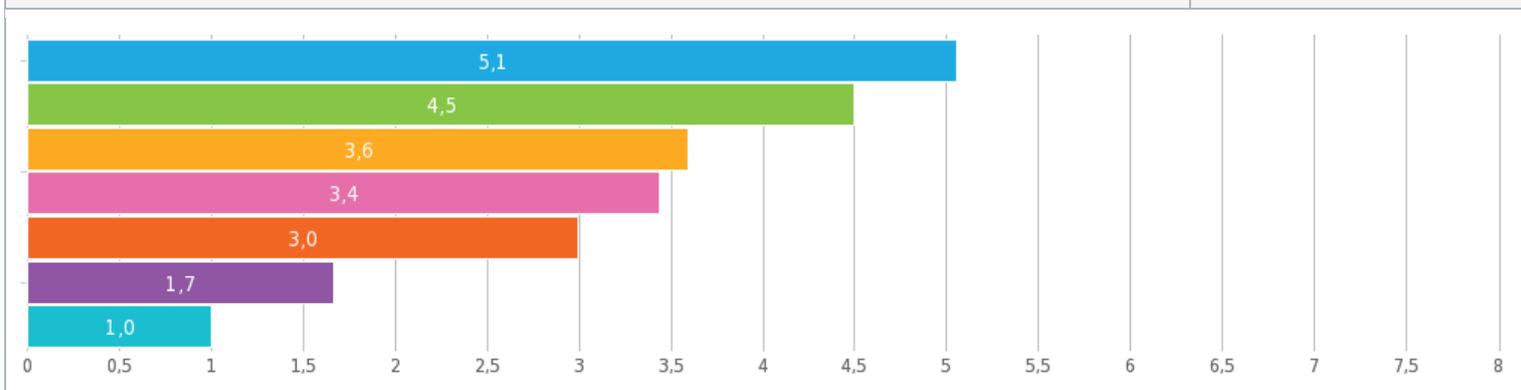
Les salariés Econocom sont clairement favorables à une augmentation de la prise en charge de ces frais, à près de 75% (notes de 6 à 10) et moins de 15% contre (notes de 0 à 4).

Ces avis très favorables sur tous les sujets touchant à la rémunération démontrent très clairement la mauvaise prise en compte de ces aspects par l'entreprise.

9. Classer par ordre d'importance les axes de travail des représentants du personnel :

Classement par ordre de préférence, Nombre de répondants **634x**, sans réponse **0x**

Choix de réponse	Importance
● Défense collective des intérêts des salariés	5,1
● Défense individuelle des salariés	4,5
● Porter les revendications des salariés auprès de la direction	3,6
● Renégocier les accords d'entreprise pour plus de droits pour les salariés	3,4
● Etre vigilant sur la sécurtié, l'hygiène et les conditions de travail	3,0
● Organiser les oeuvres sociales (CE)	1,7
● Organiser des manifestations / grèves	1



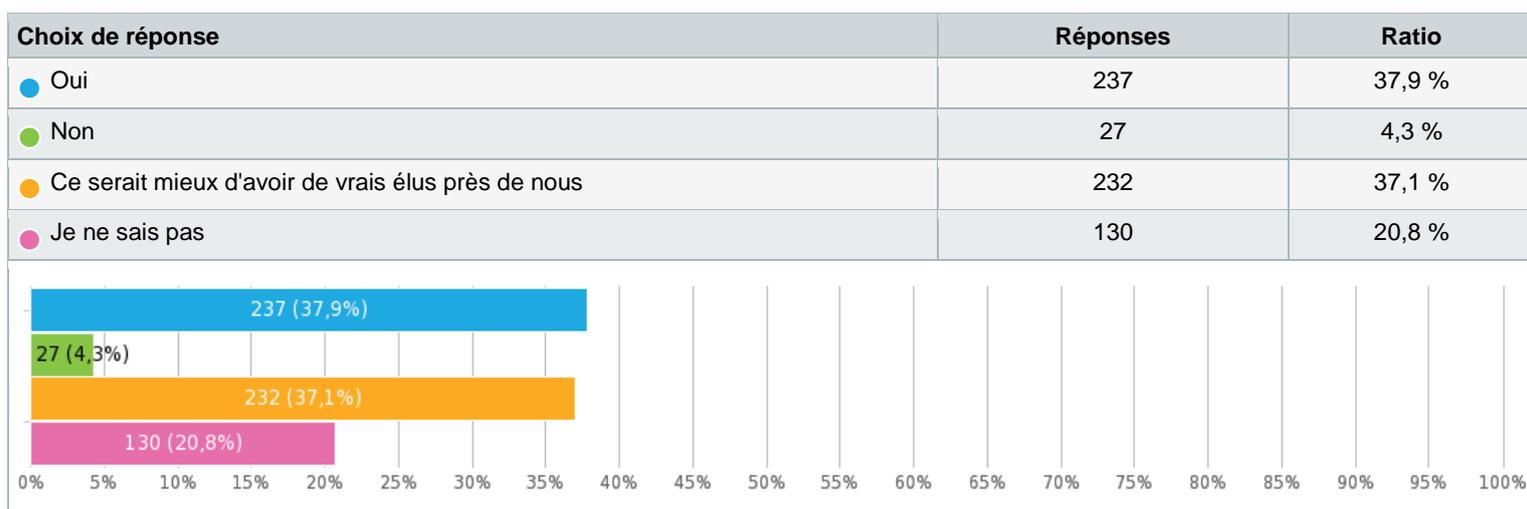
Même si les nouvelles lois du travail tendent à fusionner les diverses activités des représentants du personnel dans un CSE (Comité Social et Economique), ce sont les fonctions orientées DP (délégués du personnel), c'est-à-dire la défense individuelle et collective des salariés, qui sont mises en avant. Vient ensuite les activités d'amélioration du statut des salariés (revendications et négociations d'accord), c'est-à-dire l'activité des DS (délégués syndicaux).

La fonction CHSCT vient ensuite, suivie par la gestion des œuvres du CE.

L'activité revendicative « dure », par l'organisation de grève ou de mouvements sociaux, n'est pas réclamée par un grand nombre de salariés, mais l'examen des commentaires montre une radicalisation de ceux qui y sont favorables.

10. Jugez-vous important d'avoir des "Représentants de Proximités" (remplacement du rôle des Délégués du Personnel dans le cadre de la loi Macron) désignés par les élus au CSE près de vos lieux de travail ?

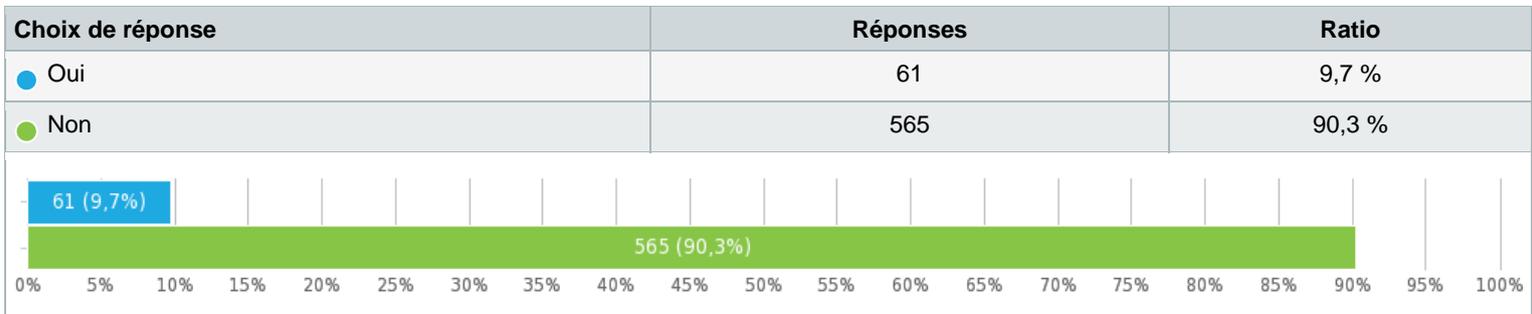
Choix unique, Nombre de répondants **626x**, sans réponse **8x**



Le besoin de représentants du personnel proches géographiquement des salariés se fait très clairement sentir, 75% des salariés y sont favorables (contre 4% contre), et près de la moitié d'entre eux estiment même qu'il souhaitent pouvoir élire eux-mêmes leurs représentants locaux. Cet avis milite pour l'instauration de CSE locaux, à contrario de l'option d'un CSE national et unique choisie par l'entreprise.

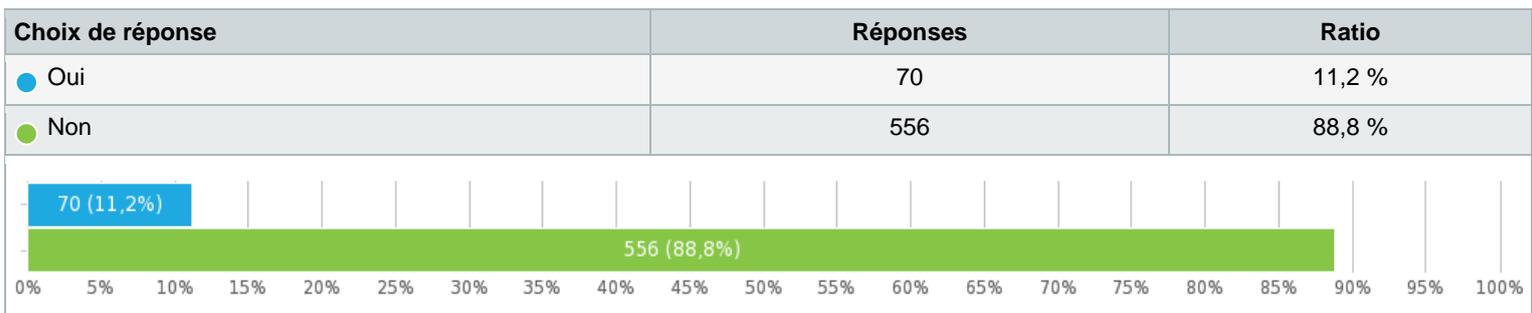
11. Seriez-vous intéressé par être élu à un CSE, qui remplace les CE, DP et CHSCT ? (si oui merci de nous contacter)

Choix unique, Nombre de répondants **626x**, sans réponse **8x**



12. Seriez-vous intéressé par être Représentants de Proximités ? (si oui merci de nous contacter)

Choix unique, Nombre de répondants **626x**, sans réponse **8x**



On pourrait s'interroger sur les raisons qui poussent 90% des salariés (ayant répondu, donc sensibles à ces questions) à ne pas vouloir être représentants des salariés ; mais les conséquences fréquentes sur le déroulé des carrières des salariés qui s'impliquent dans les relations sociales de l'entreprise n'y sont sans doute pas étrangères.

Cependant, il est intéressant de constater que 60 à 70 personnes souhaitent s'impliquer, chiffre à comparer aux moins de 30 élus titulaires proposés par l'entreprise sur l'ensemble de la France, d'autant plus que tous les candidats aux prochaines élections n'ont sans doute pas répondu à ce questionnaire.

Nous invitons tous les salariés intéressés à contacter au plus vite les représentants syndicaux.

13. Si vous avez des remarques à nous faire, des propositions d'action, toutes les idées sont bienvenues, alors exprimez vous

Réponses textuelles, Nombre de répondants **183x**, sans réponse **451x**

Quelques exemples de commentaires qui nous ont été transmis, même si certains ne vont pas dans le sens des revendications d'Unis Chez Econocom nous avons fait le choix, par honnêteté de les diffuser tout de même. Certains messages ont été modifiés par respect pour la confidentialité de leur auteurs :

- Bravo à vous tous, continuons le combat
- Ne rien lâcher
- Dans vos négociations avec la direction ne pas oublier de rappeler que moins les conditions de travail sont attrayantes moins les différents efforts de cooptation et de recrutement auront du succès. Je veux bien coopter un peu, mais si je dis aux candidats potentiels que la direction s'arrange pour que l'on n'ait pas de participation, ils risquent logiquement moins de venir...
- Le dialogue avec la direction, la négociation, l'écoute des salariés c'est très bien, sauf qu'à un moment donné quand on a rien et qu'on n'obtient rien, la seule façon est le blocage, et on a l'impression que les syndicats ne veulent pas le faire, la direction se frotte les mains de ce statut quo.
- un compte epargne temps on est beaucoup à en vouloir un
- Plus de solidarité syndicale
- Très bonne initiative, en espérant que vous preniez les résultats en considération stricte pour vos revendications futures
- Etant en permanence chez un client, je n'ai aucun contact avec les autres employés Econocom et me sent plus intégré dans l'entreprise du client que chez Econocom.
Les différentes propagandes de la boite (happy dej', campagne de vaccin et autres) ne font que renforcer cette exclusion car je ne peux jamais y participer n'étant pas au siège.
Je retrouve ce problème vis à vis des élus du personnel que je n'ai jamais eu l'occasion de rencontrer.
Je n'ai cependant aucune solution à proposer mais je ne pense pas être le seul à être dans ce cas.
- je suis en accord avec les augmentations au mérite mais aussi pour les augmentations générales pour les catégories de salariés en dessus d'un certain seuil de revenu.
- Je rêve d'un CE (oeuvres sociales) digne d'une société comme la nôtre et qui nous ferait oublier nos pauvres salaires. Les salariés ex OSIATIS FRANCE en Province ont l'impression qu'ils n'ont plus rien et c'est quasiment la réalité.
- Tout d'abord merci pour votre action, la bannière "Unis chez Econocom" est sans doutes la plus intéressante et doit montrer l'exemple (y compris et surtout) à nos cadres individualistes qui sont encore engourdis dans des querelles de clocher pour savoir si tel ou tel pan d'activité ne serait pas mieux chez eux que chez un autre. Continuez comme ça.
- Avoir une information plus rapide sur l'avancé des différentes négociations (avec la Direction notamment).
- Mettre en place des actions pour améliorer la qualité de vie au travail pas uniquement à PUTEAUX (conciergerie pour tous les sites, avoir des aides pour la garde des enfants en bas age, etc ...)
- merci pour ce sondage
- Je souhaiterais comprendre une chose. Y a t'il un 13eme mois? Car je n'en ai jamais vue la couleur sur mon bulletin de salaire.
- Il faut absolument faire changer ce principe d'augmentation à la tête du client. Même avec plusieurs années d'affilé avec des entretiens annuels très positifs, aucune reconnaissance par une augmentation, même minime.
- augmenter les salaires

- Justice et égalité pour tous et sur tout les sujet (Salaire, promotion, formation, augmentation, intéressement ...)
- il faut d'avantage rappeler au dirigeant que ce n'est pas les actionnaires qui font tourner la boîte, est que si les salarié veulent arrêter la machine ce n'est pas avec des intérimaire que les service vont pouvoir tourner.
- On veut être un groupe, pour cela il serait bien que tout les salarié France est les mêmes conditions.
- Plus de reconnaissance, augmentation de salaire
- Qu'on arrête de nous parler de galaxie et autres systèmes planétaires, ce n'est pas ça qui nous fait vivre
- Votre initiative est très appréciable et va dans le bon sens de ce que j'attends des syndicats. c'est à dire qu'ils ne fassent pas seulement ce qu'ils pensent que l'on attend mais qu'ils prennent en compte ce que l'on attend vraiment. Merci pour ça.
- Il serait intéressant de penser aux moyens d'action à mettre en place afin que la parole des salariés soit vraiment prise en compte par la direction, cela fait trop longtemps que les problèmes de salaires, de considération et de condition de travail sont soulevés par les salariés sans réel action de la part de la direction.
- Je souhaite vous accompagner pour les prochaine élection
- J'aimerais que tous les salariés d'Econocom sachent le nom des personnes qui se partagent la fameuse enveloppe annuelle. Mes collègues, chaque année, n'en voient hélas pas la couleur...
- Je reviens sur les augmentations au mérite : Cela existe chez Econocom? Je ne mettrais pas 'au mérite', mais plutôt, 'suivant l'envie du manager'.
- Par le 13e mois, il est en général (dans beaucoup d'entreprises), le 13e du salaire annuel. Dont non, je ne souhaite pas être payé moins toute l'année pour avoir un 13e mois
- On constate de plus en plus la financiarisation de l'entreprise.
En effet les salariés sont les seuls membres de la société à créer de la valeur et ce sont les actionnaires (inclus dans ce groupe la DG) qui profitent des gains au détriment des salariés.
Voir par exemple de problème des PSO où il semble que malgré l'augmentation des résultats, le montant global prévu pour les parts variables fut provisionné à hauteur de seulement 80% ...
- Il me semble qu'aujourd'hui les gens n'entendent plus les syndicats et ont une image purement contestataire du syndicat. Il serait bon de trouver des moyens de communication plus efficaces pour effacer cette image et redonner une idée positive de votre rôle
Je serais intéressé par être élu au CE ou DP.
- Il faut plus de représentation en province
- Avoir une augmentation individuelle est bien quand cela représente réellement ce qui se passe sur le terrain, cela motive d'en avoir une mais quand on a ses objectifs à 100% tous les ans et n'avoir une petite augmentation tous les 10 ans cela dégoûte de cette société . l'augmentation générale peut être bien pour ne pas être augmenté que tous les 10 ans mais augmenter des personnes qui ne mouillent pas le maillot n'est pas non plus acceptable.
- Une augmentation générale annuelle serait un grand progrès
- Former l'entreprise à communiquer avec ses salariés.
- Aura t'on enfin une représentation CFTC ou aute syndicat Cadre sur le site de Lagebe à Toulouse, alors que nous sommes qd meme plusieurs centaines à y travailler...
- Ensemble et unis la victoire ne sera que plus méritante
- si on envoyait pas des managers en Patagonie, on pourrait avoir une participation aux bénéfices. Et puis un vrai CE qui cible quelques vraies belles réductions, plutôt que 1% de réduction sur 100000 articles.
- Merci pour vos engagements. Essayez de sensibiliser davantage les salariés sur leur droits quant à leurs devoirs les managers s'en chargent.
- Je viens d'Osiatis System et j'ai un PEE qui dort depuis des années... Je ne comprends pas pourquoi les salariés ne pourraient pas avoir accès à une part du capital de l'entreprise. Dans certaines entreprises, il existe des distributions d'actions gratuites pour les salariés, pourquoi pas nous?
- Je connais une entreprise où lorsque le chef a dû annoncer la répartition des primes, celui ci a répondu qu'il ne voulait pas faire des distinction entre les salariés, que tout le monde appartenait à la même entreprise et que donc, tous les membres de son service (lui y compris) recevraient exactement la même somme (peut importe le statut, le grade, etc...).

Chez Econocom, nous sommes loin de ce genre de mentalité...!

- Plus d'égalités entre les différents salariés d'Econocom quelque soit le service. Homogénéiser les salaires entre les moins bien payés et les mieux payés.
- Mettre en place un support central et disponible en ligne pour tous les collaborateurs en délégation
- Surtout n'oubliez pas les techniciens qui sont détachés en clientèle, coupés de l'entreprise et souvent seuls.
- Je ne sais pas sous quelle forme, mais je pense qu'il est temps d'envoyer un coup de semonce a notre direction...
- Que la force soit avec vous.
- Etre capable de coordonnées des débrayages communs, afin de mettre du poids dans la rapport de force avec les organes décisionnaires de l'entreprise.
- C'est une grande déception comme beaucoup d'autres techniciens, quant à la reconnaissance de notre investissement dans notre entreprise. Chacun de nous a participé à son évolution et sa cotation en Bourse (nos dirigeants ont la mémoire courte). Il est tout à fait justifié qu'une participation et qu'un 13eme mois nous soient versés. Je soutiens donc UnisChezEconocom pour ses actions bénéfiques envers les salariés de notre groupe.
- Veiller qu'une réponse écrite soit apportée aux questions émises lors des entretiens annuels.
- Comme beaucoup, la principale demande concerne les augmentations de salaires. Toutes les communications de la direction indiquent une très bonne santé de l'entreprise depuis plusieurs années mais les salariés n'en goûtent pas les fruits. Le constat amère est une baisse significative du pouvoir d'achat.
- Il faut des instances avec des établissements d'un minimum de 300 salariés. Car les représentants de proximités, il n'est pas prévu d'heure. Et leurs rôles sont ambigus.
Et c'est mieux d'avoir des représentants élus par les salariés que des personnes choisis par des élus.
Ce serait bien que les élus qui ne font pas réellement leurs mandats soient considérés comme demissionnaire afin de les remplacer.
Et que ceux qui se cachent derrière leurs mandats évitent de se représenter.
Ça fait plusieurs années que l'on a l'impression de ne pas avoir de CE, ni de DP, ni de CHSCT.
- Plus de transparence, notamment au sujet de la fameuse enveloppe qui représente 1,4 % des bénéfices redistribué à quelques chanceux.
- Des salaires et des avantages différents alors que les personnes travaillent dans la même équipe, même expérience et diplômes équivalents.
- Toujours pas de fiche de poste, pas de grille salariale, cette opacité nous divisent !
Nous, les petites mains et petits salaires sur le terrain qui "ramènent" l'argent via les sites clients, les conditions et considérations se dégradent de mois en mois...
- Va t'il falloir que nous faisons grève pour faire entendre nos revendications ???
- Traiter les problemes des gens qui n'ont jamais eu d'augmentations parfois depuis plus de 15 ans
- Il serait intéressant de remplacer les tickets restaurant par une indemnité repas
- Si les revendications auprès de la Direction ne donnent rien, comme les NAO depuis toujours, si le gâteau Bénéfice ne veut jamais être partagé, alors là oui je serai d'avis de remonter l'ordre d'importance de l'axe de travail "Organiser des manifestations / Grèves" et de le mettre en position n°3
- Il est venu le temps de faire grève pour obtenir un meilleur niveau de vie et plus de respect des employés par le travail fourni. Donc une meilleure redistribution des profits.
- Une seule chose à dire à la direction: "prenez soin de vos employés, ils prendront soin de votre entreprise.
- Le bien être professionnel ne passe pas par des happy dej ou autres mais sur des critères simples: relation humaine, augmentation juste c'est à dire significative, pas forcément systématique, mais pas systématiquement nulle
- Heureux d'apprendre que la bonne foi est un des valeurs du groupe, toutefois je demande à voir de manière pragmatique.
- Etant tout le temps sur le terrain chez des Clients, je découvre des nouveautés (What'up, CAP, OneLink et etc.) par mail ou par courrier sans comprendre de quoi il s'agit ...
En fait je me sens de plus en plus éloignés des préoccupations émanant du Siège qui mettent en avant ces nouveautés et à qui ces sujets leur semblent "parler" ...
Je n'ai pas eu non plus de retour sur le questionnaire de satisfaction Econocom "Face Reality" à part des "bruits de couloir" sur les sites Clients (sic!) que le résultat serait catastrophique ...
Pour palier à un manque d'informations, est-il possible de faire un livret pour récapituler ce qui se fait (outils, liens Intranet et Internet..) au Siège.

- Grosse priorité à la prime de participation pour ma part cette année.
- Précision concernant le 13^e mois : vu que le salaire est annuel, si mettre en place un 13^e mois signifie baisser le salaire mensuel, ça n'a absolument aucun intérêt. S'il s'agit d'augmenter le salaire annuel d'1 mois, c'est mieux.
- Concernant les augmentations individuelles au mérite : pas à la tête du client, mais bien "au mérite". Sinon, c'est du favoritisme déguisé.
- Constat : dégradation des conditions de travail : stress, pression, charge de travail, pas d'écoute, environnement de travail bruyant, informatique défaillante etc...
Salaire : actuellement les augmentations de salaire frisent le ridicule !!!!!, incompréhension de la politique salariale qui ne récompense pas le travail et l'investissement mais se fait vraiment "à la tête du client"/copinage !
Mutuelle : renégocier pour que les remboursements soient mieux pris en charge (constate une dégradation notamment depuis le passage chez HENNER)
CE : plus de visibilité, de lisibilité et d'équité notamment entre Paris et Province. Pourquoi pas un regroupement des CE avec ECONOCOM France et SAS par exemple.
Souhait : que les différentes organisations représentant le personnel se regroupent et mettent de côté leurs différences pour agir ensemble pour les salariés. Qu'il y est bientôt des élections pour que TOUS les salariés soient représentés par des personnes venant de tous les horizons.
- Demander plus de véhicules en boîte automatique pour les itinérants travaillant en îles de France et grande agglomération concerner par les ralentissement et bouchons (temps de travail en voiture correspond souvent entre 30% et 40 % du temps de travail total)
Après plusieurs années au sein d'Econocom, aucune revalorisation de salaire ni évolution réelle de contrat avec pourtant des responsabilités supplémentaires. Aucune formation proposée en rapport à ces nouvelles responsabilités. L'entreprise manque réellement de lisibilité, communication et de transparence quant aux perspectives d'évolution. Principalement pour les salariés en prestation, fortement isolés de la majorité des communications propre à Econocom. Un suivi bien plus assidu des responsables / Manager serait fortement appréciable.
- Lâchez rien, je trouve que vos actions ne sont pas suffisamment visible de tous et qu'elles ont une portée trop symbolique pour être efficace.
- Je pense que pour commencer, il faudrait que les salaires soient ajustés par rapport à la convention. Ensuite, voir les possibilités d'augmentation si cela est possible et respecter les anciennetés.
- Il faudrait vraiment des actions fortes (mouvement de grève générale) afin de montrer notre mécontentement concernant leur politique de rémunération qui est vraiment méprisante à l'égard des salariés et avantageusement zélée à l'égard des actionnaires !
- Afin de vérifier si ce genre d'action, ou d'ailleurs tout autre type d'action, obtiendrait une adhésion suffisante, pourquoi ne proposeriez-vous pas un sondage via le même procédé que cette enquête?
- Les représentants du personnel devraient d'abord penser aux salariés de la société plutôt qu'à leurs propres intérêts.
- Merci de votre enquête. Mais pourquoi ne pas la faire par le ce tous syndicat confondu ?
- Au moins 10 ans sans augmentation, ni de prime d'intéressement, ni de 13^e mois. Bref absolument aucun avantage !
- Les augmentations de salaires sont inexistantes depuis plusieurs années malgré que je sois bien noté par mon manager. Prime inexistante ,participation supprimée ,pas de 13e mois dois-je en rajouter pourtant je fais partis des bas salaires. En un mot DECOURAGEANT.
- L augmentation des " petits salaire" se justifie sous réserve qu'ils ne soient pas embauchés au ras des paquerettes ce qui est le cas bien souvent ,car dans ce cas ces personnes captent une grande partie du peu d augmentation globale et donc il ne reste rien pour les autres...
- Problème des salaires qui ne bougent pas depuis des années : ou en est ne serait ce que le maintien de notre pouvoir d'achat, sans parler forcément de réelles augmentations ?
- Vous parlez de participation aux bénéfices de 2018, mais que fait-ont de ceux non versés de 2017 pour Econocom Services ??
- Un 13^{ème} serait intéressant, mais un vrai 13^{ème} mois et non pas une année divisée par 13 ...
- Les évolutions de carrière ne devraient pas être dépendantes des People Review, il peut arriver que certains collaborateurs attendent plus d'un an avant que l'on reconnaisse leur nouveau statut/nouveau poste.

- Action de mise à niveau des salaires de ceux qui n'ont pas eu d'augmentation individuelle depuis 5 ans, 10 ans, voir 15 ans (proposer 0.4 % par année au minimum)
- Pour la participation 2017 on nous a fait signer une pétition, nous étions tous en colère, nous avons reçu la généreuse compensation de 200€, la CGT a appelé aux votes pour une action dans toute l'entreprise (grève?), nous attendons encore l'appel à la grève générale ...
- Certains contrats ont été obtenus auprès des Sociétés (aux noms prestigieux) parce que ECONOCOM a baissé ces tarifs quitte à être déficitaire. De ce fait, les salariés travaillant sur ces affaires qui ne rapportent pas sont considérés comme mauvais et du coup il est alors facile pour la Direction de ne pas leur attribuer de participation par rapport à l'affaire !
Certaines catégories de personnel, selon leur échelon et/ou leur salaire ne bénéficient jamais des augmentations générales lors des NAO.
Quant à l'augmentation individuelle au mérite (Rubrique N° 4), cela existe-t-il réellement chez ECONOCOM ???.
- Je pense qu'il faut une importante augmentation pour le personnel non augmenté depuis longtemps.
- Message pour les managers et les directeurs d'agence : arrêter de nous prendre pour des cons et nous faire mariner pendant des années sur une augmentation qui n'est même pas à la hauteur de l'inflation et arrêter d'être surpris quand on démissionne et arrêter de tenter de nous faire culpabiliser envers les clients.
- Il devrait y avoir des pourcentage d'évolution de salaire minimum en fonction de l'ancienneté. Un minimum d'augmentation tous les 2 ou 3 ans et rattraper ceux qui ne l'ont pas été depuis 5 ans et plus. La politique salariale pousse les plus expérimentés dehors.
- Le principe des augmentations de salaire au mérite est mal nommé, car même quand rien n'est reproché au salarié, et que le manager ET le client sont très content de son travail, c'est pas pour autant qu'il bénéficie d'une augmentation, j'appellerai plutôt ça "principe des augmentations à la tête du client" !!