

REWIND IER 2020

Pour les quelques personnes qui seraient passées à côté, un petit rappel concernant l'IER. Il s'agit de l'acronyme d'Indice d'Engagement et de Recommandation. En gros, Crédit Agricole SA demande à TOUS les salariés de TOUTES ses entités, Caisses Régionales comprises, s'ils sont contents, motivés et comprennent les messages et les orientations du Groupe, des Directions générales et des managers de terrain. Le questionnaire a lieu une fois par an et est un outil très enrichissant s'il est bien analysé. C'est une excellente base de comparaison par rapport aux autres CRs et entités ; et par rapport à nous-mêmes d'une année sur l'autre.

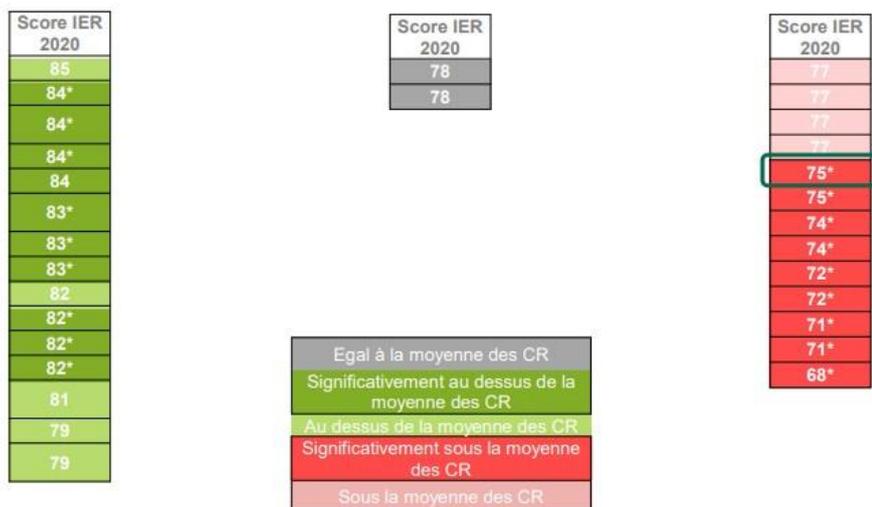
Voilà pour le rappel.

Arrêtons-nous un instant sur le dernier, celui de 2020. La direction a diffusé les résultats de celui-ci mi-février, voici le lien du bagage pour ceux qui ne l'avaient pas vu :

https://cnet.collab.ca-norddefrance.credit-agricole.fr/sites/CNET/mac/rh/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/sites/CNET/mac/rh/Gestion des Carrieres/Resultats%20IER.pdf&action=default&DefaultItemOpen=1

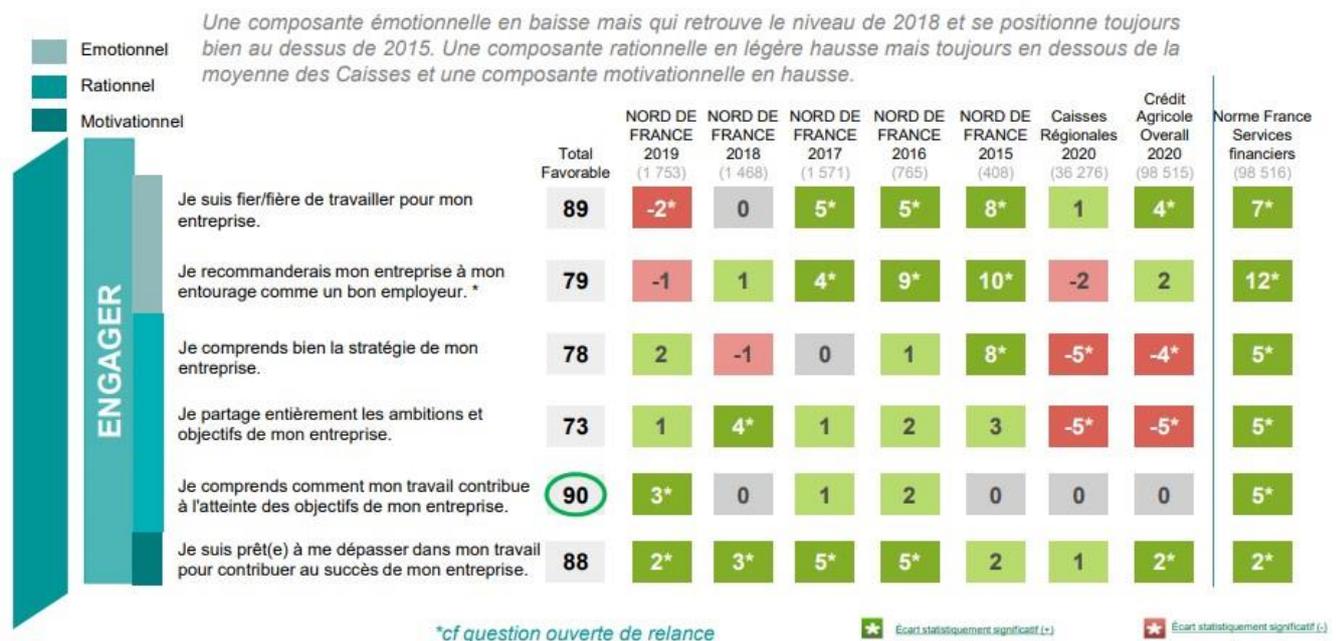
Il est intéressant de constater qu'il est composé de 12 diapos (Titre et remerciements compris) dont 8 diapos réellement informatives. Le bagage dont ce condensé est tiré, est composé de 68 diapos. Le condensé étant très condensé, nous aimerions nous attarder sur quelques questions, nous semble-t-il, révélatrices de la réalité du terrain et pas abordées dans la synthèse de la Direction.

Détail des scores pour les CR et entités affiliées



De manière générale, il est intéressant de constater que le score global IER est significativement en dessous de la moyenne des autres CRs. Le mot « Significativement » n'est pas anodin et a son importance. C'est écrit dans le bagage (le gros pas le condensé). Notre score est entouré. Il est en

rouge et plutôt en bas de classement. Vous savez ce que vous dit votre chef quand votre agence est dans cette situation dans les tableaux de « challenge »...



La question ci-dessus concerne l'engagement de chacun de nous vis-à-vis de l'entreprise. Nous noterons une fois de plus un écart significatif négatif avec la moyenne des Caisses régionales sur la compréhension de la stratégie et le partage des ambitions ainsi que le partage des « ambitions et objectifs ». 5 points d'écart, c'est beaucoup sur des items aussi importants. On ne comprend pas les objectifs et on ne comprend pas pourquoi les atteindre en résumé... Si ce n'est que les chefs nous laissent tranquilles lorsque l'on aligne les bâchettes. C'est triste mais c'est révélateur du management et de sa difficulté à donner du sens aux grandes ambitions.

Notons que sur l'affirmation considérant la CR comme bon employeur, l'écart négatif n'est pas significatif mais malgré tout en décalage de 2 points avec les autres CR. Et ça se dégrade par rapport à 2019. Dans des cas comme celui-ci, en bilatérale votre chef vous explique que la tendance (le trend pour les anglophones) n'est pas bonne et qu'il faut corriger tout ça sous peine de privation de RCI.

Sur 6 items sondés, 2 items sont à peine au-dessus de la moyenne des CR (fierté et dépassement, vu le contexte de 2020, c'est explicable), 1 item est égal à la moyenne et 3 items sont en-dessous dont 2 significativement. C'est quand même plus que médiocre pour ne pas dire mauvais.

La question portant sur le thème « Faciliter et stimuler » est assez révélatrice. Le condensé publié sur CNet positionne cette thématique en « Hausse significatives et forces » :

Hausse significatives et forces

Hausse du score IER et du taux de participation

Des **Directions** avec des scores à la hausse :

- Direction Générale
- DRHL
- DBA (évolution positive vs 2010 mais encore en décalage par rapport à la CR)

Scores très forts sur la **fierté d'appartenance** et l'attachement à la CR (89%), sur la **motivation** (88%)

Evolution très significative de la composante Faciliter : traitement des irritants et outils informatiques

Dynamique positive pour tous les salariés

- « Lune de miel » plus longue vs 2019 (25 à 29 ans)
- Salariés de plus de 60 ans plus optimistes vs 2019

Hausse significative sur l'**autonomie et la délégation au quotidien**

Score très haut sur la **gestion de la crise COVID** (organisation du travail mieux perçue que dans les autres CR)

Résultats entre hommes et femmes parfaitement alignés depuis 2019

Connaissez-vous l'expression « le diable est dans les détails » ? Voici donc le détail de cette question dans le compte-rendu complet :

Engagement entité – composantes Faciliter et Stimuler

La question des outils fait un véritable « bond » et les moyens sont également mieux perçus.

La composante « Stimuler » est plus stable mais toujours sous la moyenne des Caisses.

	Total Favorable	NORD DE FRANCE 2019 (1 753)	NORD DE FRANCE 2018 (1 468)	NORD DE FRANCE 2017 (1 571)	NORD DE FRANCE 2016 (765)	NORD DE FRANCE 2015 (408)	Caisses Régionales 2020 (36 276)	Crédit Agricole Overall 2020 (98 515)	Norme France Services financiers (98 516)	
FACILITER	Je dispose des outils et de l'équipement nécessaires pour travailler efficacement au quotidien.	72	15*	6*	-1	-2	1	-3*	1	15*
	Au sein de mon équipe, on nous donne les moyens de faire face de manière efficace à d'éventuels problèmes ou défis.	68	6*	3*	10*	11*	14*	-1	-2	-2
	Il n'y a pas d'obstacles majeurs qui m'empêchent de bien faire mon travail.	65	7*	-1	5*	8*	14*	-2	-2	5*
STIMULER	L'organisation du travail me permet d'avoir un bon équilibre entre ma vie professionnelle et ma vie personnelle.	61	1	-3	1	7*	9*	-8*	-9*	-11*
	Mon travail contribue à mon épanouissement.	72	2	2	-3*	-3	-8*	-1	1	5*
	Au sein de mon équipe chacun coopère volontiers pour que les objectifs soient atteints.	81	2	2	-4*	-6*	-2	-2*	-1	-2*

Alors, effectivement, vous noterez que la CR progresse par rapport à son propre score de l'année passée, surtout sur la partie concernant les outils et les moyens. En 2019 pas d'ordinateurs portables, en 2020 ordinateurs portables pour tout le monde. CQFD. Cela a le mérite de prouver la cohérence des réponses avec la réalité du terrain.

Arrêtons-nous un instant sur la colonne nous comparant à la moyenne des autres CRs. Nous sommes en-dessous de la moyenne sur CHAQUE domaine avec des écarts significativement négatifs sur l'équilibre vie pro/vie perso, sur la coopération à l'atteinte des objectifs et malgré tout sur les outils et équipements. Vous le connaissez ce moment où vous expliquez à votre chef que vous avez un peu progressé par rapport à l'an passé et qu'il vous explique qu'il faut se comparer avec les meilleurs du secteur. On vous explique que c'est insuffisant et qu'il en faut plus. Peut-on réellement considérer ces résultats comme une « force » ou une « hausse significative » ?

Questions sur le Groupe Crédit Agricole



Une confiance dans les dirigeants du Groupe qui marque un recul vs 2019, ce qui va à l'inverse de la tendance des autres Caisses mais un optimisme quant à l'avenir du Groupe et surtout une perception des échanges dans le Groupe en forte hausse.

	Total Favorable	NORD DE FRANCE 2019 (1 753)	NORD DE FRANCE 2018 (1 468)	NORD DE FRANCE 2017 (1 571)	NORD DE FRANCE 2016 (765)	NORD DE FRANCE 2015 (408)	Caisses Régionales 2020 (36 276)	Crédit Agricole Overall 2020 (98 515)	Norme France Services financiers (98 516)
Je suis fier/fière de travailler pour le Groupe Crédit Agricole.	88	-1	1	1	4*	4*	0	4*	n/a
Je connais bien la stratégie du Groupe Crédit Agricole.	74	0	0	2	2	3	-2*	2	n/a
J'ai confiance dans les décisions stratégiques prises par les dirigeants du Groupe Crédit Agricole.	66	-3*	-1	-1	6*	12*	-10*	-7*	2
Je suis optimiste quant à l'avenir du Groupe Crédit Agricole.	84	5*	2	-1	4*	7*	-5*	-2	n/a
Je recommanderais le Groupe Crédit Agricole à mon entourage comme un bon employeur.	79	0	2	2	8*	7*	-1	2	n/a
Je recommanderais à mon entourage de devenir client des entreprises du Groupe Crédit Agricole.	83	1	2	6*	10*	8*	-3*	3*	n/a
Je pense qu'il y a de bons échanges entre les différentes activités du Groupe Crédit Agricole.	51	8*	3	-5*	2	-2	-7*	-5*	n/a
Je pense avoir des opportunités de carrière intéressantes au sein du Groupe Crédit Agricole.	58	2	4*	5*	10*	3	-3*	2	n/a
Je pense que faire partie du groupe Crédit Agricole représente une chance pour mon entreprise.	85	0	1	5*	8*	7*	-3*	1	n/a

★ Écart statistiquement significatif (+)

★ Écart statistiquement significatif (-)

Ici on trouve une thématique sur la vision que nous avons du groupe Crédit Agricole et des interactions avec celui-ci. Une fois de plus la CR est en décalage complet avec la moyenne des autres CRs avec des écarts significatifs négatifs quasiment sur chaque thème abordé. Une fois de plus difficile d'en tirer une satisfaction. Nos relations avec le groupe ne conditionnent pas au quotidien notre travail, mais elles pourraient, si elles étaient mieux perçues, donner du sens dans nos actions communes.

Analyse par Genre



Des résultats qui restent alignés entre femmes et hommes.

	NORD DE FRANCE 2020 (1 849)	Une femme 2020 (988)	Un homme 2020 (861)
IER	75	0	0
Engagement Entité	76	0	0
Engagement Groupe Crédit Agricole	74	-1	1

Analyse par tranche d'âge

Des résultats proches de 2019 mais avec un retour des scores positifs chez les 60 ans et plus.

	NORD DE FRANCE 2020 (1 849)	Moins de 25 ans 2020 (65)	De 25 à 29 ans 2020 (248)	De 30 à 39 ans 2020 (621)	De 40 à 49 ans 2020 (526)	De 50 à 59 ans 2020 (349)	60 ans et plus 2020 (40)
IER	75	11	2	-1	-1	-1	5
Engagement Entité	76	11*	0	-1	0	0	6
Engagement Groupe Crédit Agricole	74	10	4	-1	-2	-2	4

C'est intéressant et positif car il y a un alignement entre les réponses des hommes et des femmes. Pas de différences de genre. Le même traitement pour tout le monde.

Nous avons ici une question qui est classifiée dans le résumé en « Hausses significatives et Forces ». On nous explique que la « lune de miel » < 3 est plus longue par rapport à 2019 et que les plus de 60 ans sont plus optimistes. C'est vrai et c'est bien.

Mais attendez... Donc de 20 à 29 ans c'est positif quoique nettement moins marqué après 25 ans (10 ans) de 30 ans à 59 ans c'est négatif (30 ans) et de 60 ans à la retraite, c'est positif (4-5 ans). Peut-on réellement se satisfaire de ce résultat ? C'est révélateur. La trentaine arrive après quelques années d'expérience. Vous commencez à accumuler de l'expérience et vous avez fait un peu le tour des métiers de début de carrière. Vous aspirez à une prise en considération de cette expérience et une prise en charge RH dans la gestion de votre carrière. Vous attendez une pro-activité RH sur vos envies, vos besoins, vos perspectives. Et vous attendez. Et ils ne se passent pas grand-chose. Les plus chanceux seront au bon endroit au bon moment avec le bon chef. Quid de l'expertise RH pour répondre à ce « trou d'air » de 30 ans?

La question suivante confirme cette analyse :

<i>Ancienneté NORD DE France</i>	NORD DE FRANCE 2020 (1 849)	Moins de 2 ans 2020 (121)	Entre 2 et moins de 5 ans 2020 (266)	Entre 5 et moins de 10 ans 2020 (336)	Entre 10 et moins de 20 ans 2020 (560)	Entre 20 et moins de 30 ans 2020 (359)	30 ans et plus 2020 (204)
IER	75	11*	4	-4	-1	-1	-3
Engagement Entité	76	11*	2	-4	0	0	-2
Engagement Groupe Crédit Agricole	74	11*	6*	-3	-1	-2	-5

On est ici sur le critère d'ancienneté. Je rappelle encore que le résumé présenté aux salarié(e)s considère ces informations comme « Hausses significatives et forces ». On est content de 0 à 5 ans d'ancienneté. Après on rentre dans un tunnel. Long. Très long pour ceux qui restent. De 5 à 10 ans d'ancienneté, notez la frustration ressentie dans le -4. Puis l'acceptation avec une diminution de l'insatisfaction. Nous ne vous ferons pas les étapes du deuil mais ça y ressemble fortement. Le deuil d'une carrière ? Il n'y a qu'un pas que nous ne franchirons pas. « Hausses significatives et forces », vraiment ?

Des écarts stables et classiques.

	NORD DE FRANCE 2020 (1 849)	Classe I / AA 2020 (251)	Classe II / TAU 2020 (1 036)	Classe III / RM 2020 (562)
IER	75	3	-3	4*
Engagement Entité	76	2	-3	4
Engagement Groupe Crédit Agricole	74	4	-4*	5*

Le commentaire se suffit à lui-même : « Des écarts stables et classiques » : en étant synthétique (pas autant que le commentaire c'est vrai), les jeunes embauchés sont contents (classe I), les cadres sont contents (Classe III), et la masse du milieu est insatisfaite (Classe II). Vous noterez que les chiffres entre parenthèses représentent le nombre de personnes. Vous comprendrez donc où se situe la majorité. Cette donnée a son importance pour les questions à venir.

Des écarts relativement stables et classiques mais les scores des tops managers évoluent moins fortement que le reste de la population, ce qui constitue un signal avec la régression sur cette population en 2019.

	NORD DE FRANCE 2020 (1 849)	Un manager de managers 2020 (89)	Un manager de non managers 2020 (313)	Un collaborateur sans responsabilité managériale 2020 (1 444)
IER	75	10*	6*	-2
Engagement Entité	76	9	6*	-2
Engagement Groupe Crédit Agricole	74	12*	6*	-2

Evolution 2019-2020

	NORD DE FRANCE 2020 vs 2019 1 849 vs 1 753	Un manager de managers 2020 vs 2019 89 vs 91	Un manager de non managers 2020 vs 2019 313 vs 308	Un collaborateur sans responsabilité managériale 2020 vs 2019 1 444 vs 1 351
IER	2	1	3	3
Engagement Entité	3*	1	3	3*
Engagement Groupe Crédit Agricole	1	1	2	1

★ Ecart statistiquement significatif (+)

★ Ecart statistiquement significatif (-)

On continue dans le synthétique : plus on monte dans la hiérarchie plus on est satisfait. Les mauvaises langues parleront de la perte du sens critique et/ou de l'objectivité, nous ne sommes pas cyniques donc nous n'en parlerons pas. Cependant le ravin qui se dessine entre et managers et non-managers est inquiétant. Comme si nous ne travaillerions plus dans la même entreprise. Et comment déceler les problématiques lorsque l'on pense que tout va bien. Comment un management peut-il être à ce point en décalage avec les personnes qu'il est sensé comprendre et être en empathie. Révélateur.

Le meilleur est à venir. Ce point-là est considéré dans la synthèse fournie par la direction comme « baisse significative et points à travailler » avec l'analyse, je cite : « Dynamique de progression moins forte chez les managers de managers que chez les autres salariés. ». Oui. Ils commentent la seconde partie : Evolution 2019-2020. Et ils s'inquiètent que les managers de managers progressent moins vite (+1) que les autres (+3).

La partie haute ? il n'y a rien à voir, rien à analyser, circulez. C'est un biais cognitif, on ne relève que ce qui confirme notre point de vue afin de tordre les faits et déformer la réalité. C'est de la manipulation et ça ne fait pas avancer les problématiques.

Partage des résultats de l'IER 2019 au sein de l'équipe



Une information sur l'IER qui se positionne assez bas par rapport à la moyenne des Caisses, avec de forts décalages entre managers et non managers.

	Total Favorable	Caisses Régionales 2020 (36 276)		
Communication IER	70	-11*		
2 J'ai été informé.e des résultats du dernier IER de mon entreprise.	70	-11*		

	NORD DE FRANCE 2020 (1 849)	Un manager de managers 2020 (89)	Un manager de non managers 2020 (313)	Un collaborateur sans responsabilité managériale 2020 (1 444)
Communication IER	70	20*	16*	-5*
2 J'ai été informé.e des résultats du dernier IER de mon entreprise.	70	20*	16*	-5*

★ Écart statistiquement significatif (+)
 ★ Écart statistiquement significatif (-)

La question ici traite de la circulation de l'information sur l'IER précédent et ça en dit long sur la circulation de l'information dans la CR.

Premièrement, l'écart global (toutes fonctions) avec la moyenne des autres CRs est significativement négatif pour ne pas dire abyssal (-11).

Deuxièmement (partie basse) l'écart est significativement positif pour les managers. Ils ont l'information. Ça circule et ils en sont satisfaits. Et plus on monte hiérarchiquement et plus l'accès à l'information est réel.

Troisièmement, regardez, ils ont tracé un trait rouge. C'est la première question (et il y en aura d'autres) où il y a un trait rouge de tracé. Ça n'est pas nous qui l'avons ajouté. L'analyste s'est senti obligé de tracer un trait entre les managers et les non managers. On le comprend, l'écart est significativement négatif de l'autre côté du trait. Un grand écart inquiétant une fois de plus. Un trait tel un mur dressé ?

La synthèse de la Direction nous parle de ce sujet dans la catégorie « baisse significative et points à travailler » en parlant « d'un écart très important dans la circulation d'informations entre les managers et non managers ; manque de communication en cascade ». Ça ruisselle mal (voire pas du tout) comme dirait notre Président (de la République) et on s'est dit que montrer les chiffres était important...

Connaissance du PMT Crédit Agricole

Une projet client moins bien connu qu'en 2019 et un projet Humain et Sociétal un peu moins bien connu que dans la moyenne des Caisses.

	Total Favorable	NORD DE FRANCE 2019 (1 753)	Caisses Régionales 2020 (36 276)	Crédit Agricole Overall 2020 (98 515)
PMT	63	-5*	-2	1
171 J'ai une bonne connaissance du Projet Client du Groupe Crédit Agricole.	69	-5*	-2	3*
172 J'ai une bonne connaissance du Projet Humain du Groupe Crédit Agricole.	58	n/a	-2*	-1
173 J'ai une bonne connaissance du Projet Sociétal du Groupe Crédit Agricole.	61	n/a	-2	1

★ Écart statistiquement significatif (+)

★ Écart statistiquement significatif (-)

La perception et la connaissance du projet groupe sont en décalage avec la moyenne des CRs et en retrait par rapport à 2019. En résumé, ça n'avance pas dans le bon sens. Un indice en bas de votre écran : regardez les questions précédentes pour avoir un début d'explication.

Connaissance du PMT Crédit Agricole

Des différences assez marquées entre strates managériales, ce qui peut laisser penser à un manque de cascading.

	NORD DE FRANCE 2020 (1 849)	Un manager de managers 2020 (89)	Un manager de non managers 2020 (313)	Un collaborateur sans responsabilité managériale 2020 (1 444)
PMT	63	23*	13*	-4*
171 J'ai une bonne connaissance du Projet Client du Groupe Crédit Agricole.	69	22*	11*	-4*
172 J'ai une bonne connaissance du Projet Humain du Groupe Crédit Agricole.	58	21*	14*	-4*
173 J'ai une bonne connaissance du Projet Sociétal du Groupe Crédit Agricole.	61	27*	14*	-5*

Evolution 2019-2020

	NORD DE FRANCE 2020 vs 2019 (1 849 vs. 1 753)	Un manager de managers 2020 vs 2019 (89 vs. 91)	Un manager de non managers 2020 vs 2019 (313 vs. 308)	Un collaborateur sans responsabilité managériale 2020 vs 2019 (1 444 vs. 1 351)
171 J'ai une bonne connaissance du Projet Client du Groupe Crédit Agricole.	-5*	-1	-6	-4*

Ah ! Le retour du trait rouge ! On ne recommencera pas l'analyse. C'est la même que la question sur la circulation de l'information. Les mêmes causes créent les mêmes effets. Le problème est profond et dépasse la thématique que l'on y mettra (IER, connaissance du PMT...).

Zoom sur le projet Humain Crédit Agricole

Un score en forte baisse sur le cadre de confiance dans la Caisse, permettant l'innovation mais une hausse significative sur l'autonomie et la délégation au quotidien. Les scores restent très en retrait vs. la moyenne des Caisses.

	Total Favorable	NORD DE FRANCE 2019 (1 753)	Caisses Régionales 2020 (36 276)	Crédit Agricole Overall 2020 (98 515)
Projet Humain	66	-2	-7*	-7*
174 Dans l'exercice de mes responsabilités je peux proposer de nouvelles idées et les mettre en œuvre dans un cadre de confiance.	54	-8*	-11*	-12*
175 J'ai suffisamment d'autonomie et de délégation au quotidien pour répondre aux attentes de mes clients externes et/ou internes.	69	4*	-6*	-7*
176 Je peux proposer à mon niveau des solutions qui répondent aux intérêts de mes clients externes et/ou internes et de mon entreprise.	74	-1	-4*	-2*

 Ecart statistiquement significatif (+)

 Ecart statistiquement significatif (-)

Encore une fois thématique considérée en partie comme « Hausse significative et Forces » dans la synthèse de la Direction avec l'analyse, je cite : « Hausse significative sur l'autonomie et la délégation au quotidien ». Donc, on s'arrête sur la seule case verte de la question. Alors oui, l'évolution de nos délégations a évolué par rapport à 2019, c'était un engagement de la Direction qui a été tenu et c'est très bien.

Quant au reste, la synthèse nous parle « d'une baisse significative sur le cadre de la confiance ». Excusez du peu mais la phrase est assez peu compréhensible et très flou. Et quand c'est flou, c'est qu'il y a un loup. Pourtant le sujet est très important. On parle ici de la capacité de chacun à amener des idées, de la créativité, une sorte d'entrepreneuriat interne. Et surtout la capacité à l'entreprise de nous donner les moyens de les mettre en œuvre et de les tester. Le score est en complet décalage avec la moyenne des CRs (-11) et en recul par rapport à 2019 au sein de la CR (-8). La verticalité est vertigineuse et descendante. Les « sachants » sont en haut et les idées descendent. N'essayez pas d'en faire remonter, on vous demandera de « rester à votre place ». Voilà la réalité de l'analyse de cette question, on peut aussi ne parler que de la seule case verte...

Analyse par strate managériale



Les différences entre strates managériales sont assez faibles.

	NORD DE FRANCE 2020 (1 849)	Un manager de managers 2020 (89)	Un manager de non managers 2020 (313)	Un collaborateur sans responsabilité managériale 2020 (1 444)
Questions Caisses Régionales	81	9*	4	-1
178 Je suis satisfait de la communication de mon entreprise vers les salariés pendant cette période.	73	9	1	-1
179 Je suis fier/fière de l'engagement de mon entreprise pour les clients et le territoire pendant la crise.	92	7*	2	-1
180 Sur la période, et avec recul, je suis satisfait de l'organisation du travail mise en place afin de préserver la sécurité des collaborateurs tout en assurant la continuité de service.	82	8*	6*	-2
181 Pendant cette période, nous avons su faire preuve d'agilité en adaptant nos process et nos circuits de décision.	88	9*	3	-1
182 Pendant cette période, mon manager direct a été un soutien pour la réalisation de mon activité.	74	10*	5	-2
183 Pendant cette période, j'ai été satisfait de l'entraide et de la cohésion au sein de l'entreprise (entre équipes, services, directions...).	77	11*	8*	-2

★ Ecart statistiquement significatif (+)

★ Ecart statistiquement significatif (-)

On va s'arrêter sur cette prise d'informations de la gestion de la crise COVID perçue par managers et non managers. Le commentaire au-dessus nous explique que « les différences entre strates managériales sont assez faibles ». On retrouve toujours ce décalage de perception entre managers et non managers.

En conclusion, tout cumulé ça commence à faire beaucoup. Alors, soit les non-managers ne sont jamais contents ou ne comprennent pas tout, tandis que les managers connaissent la chance qu'ils ont et comprennent les situations ; soit il y a un vrai problème de fond entre le management et le reste des équipes. Il faudra régler cet état de fait si l'on veut projeter l'entreprise dans le XXI^e siècle. La modernisation passera par notre capacité à prendre conscience des problèmes sans œillères, sans omission et d'avoir le courage de changer de paradigme managérial. Des E-learning de quelques minutes tous les matins suffiront-ils à changer des décennies de pratique ? Nous en doutons fortement...

A l'avenir si vous souhaitez des informations objectives et factuelles, demandez à vos élus UNSA et demander une adhésion. Nous sommes à l'UNSA tous des gens de terrain, au front au quotidien. Pas des syndicalistes à temps plein. Nous connaissons la réalité. Pas celle des PowerPoint ou des commissions. Celle avec le client en face à face en RDV ou à l'accueil. Le positif est souligné, constaté et remercié. Quand c'est bien, il faut le dire. Cependant le sens critique est une opportunité pour l'entreprise d'évoluer, de devenir meilleur. Ça doit être une source de créativité et donc de solutions aux challenges d'aujourd'hui et demain. Soutenez-nous, accompagnez-nous dans cette direction et adhérer pour nous aider à nous faire entendre et à agir dans l'intérêt de tous.