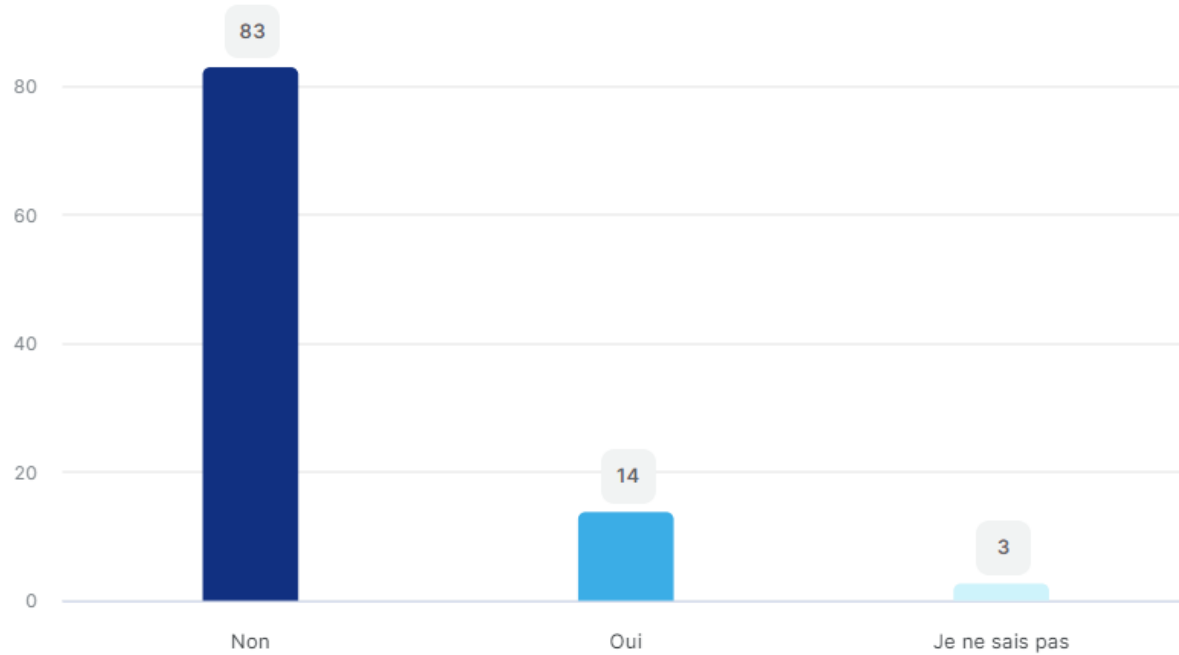




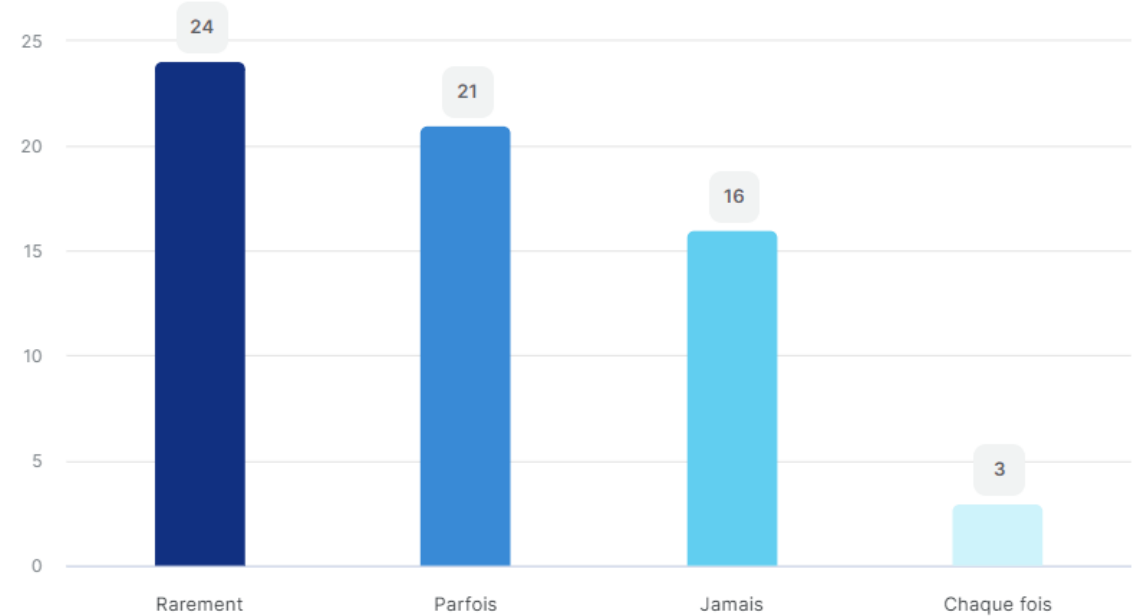
WORLDLINE

**Résultats du sondage CFE-CGC sur la
rémunération des employés Worldline
France**

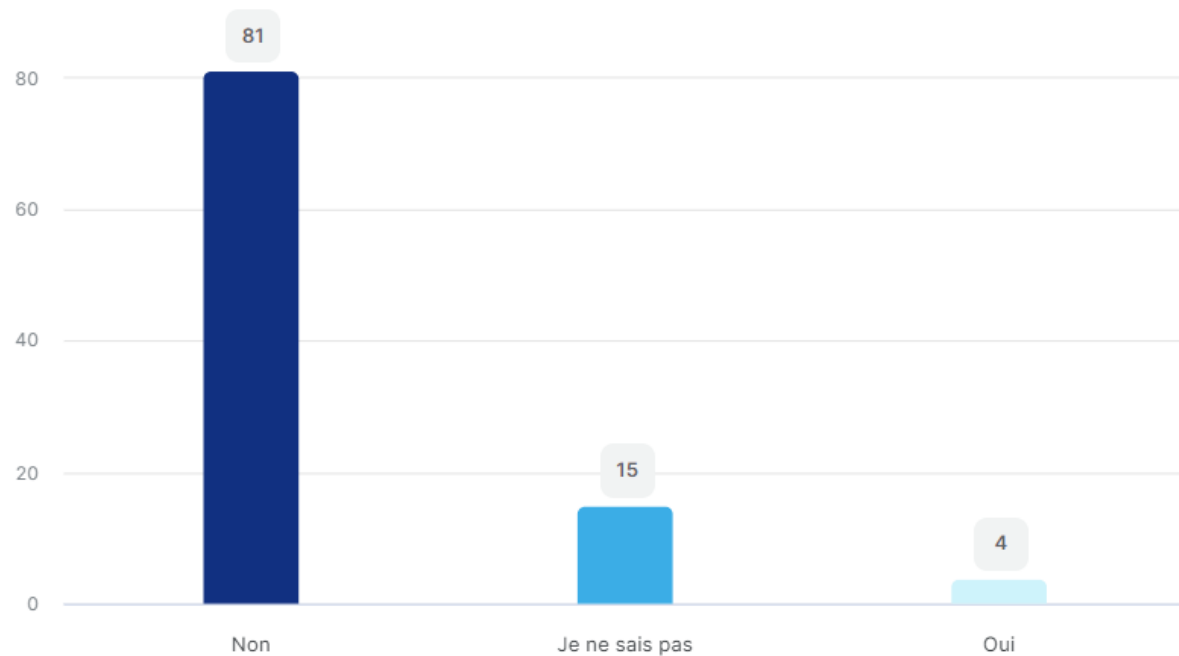
1. Pensez-vous que votre rémunération dépende uniquement de votre management direct (n+1)?



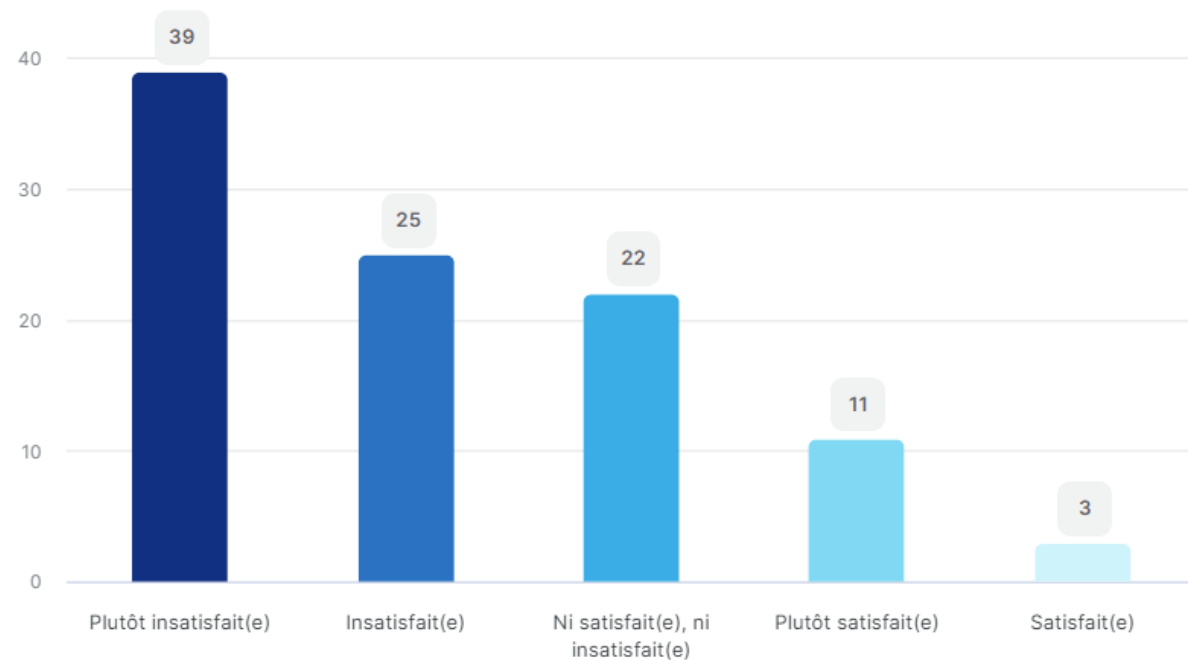
2. Si oui, est-ce que votre supérieur tient compte de votre opinion pour faire évoluer votre rémunération ?



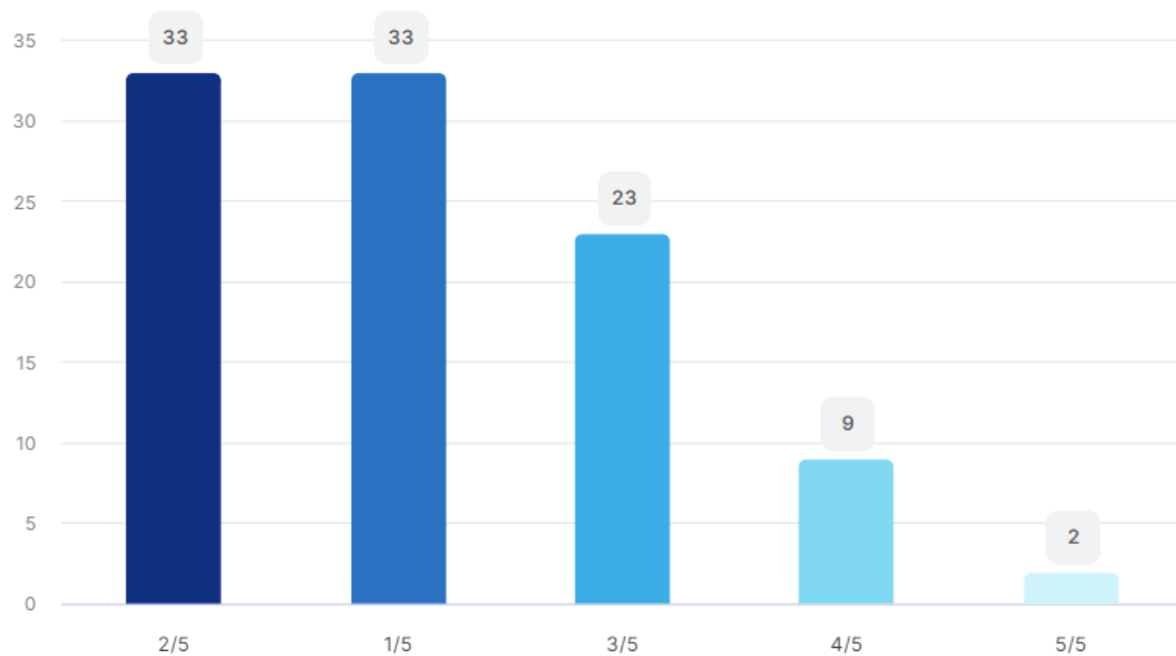
3. Pensez-vous que votre rémunération est en adéquation avec les salaires du marché ?



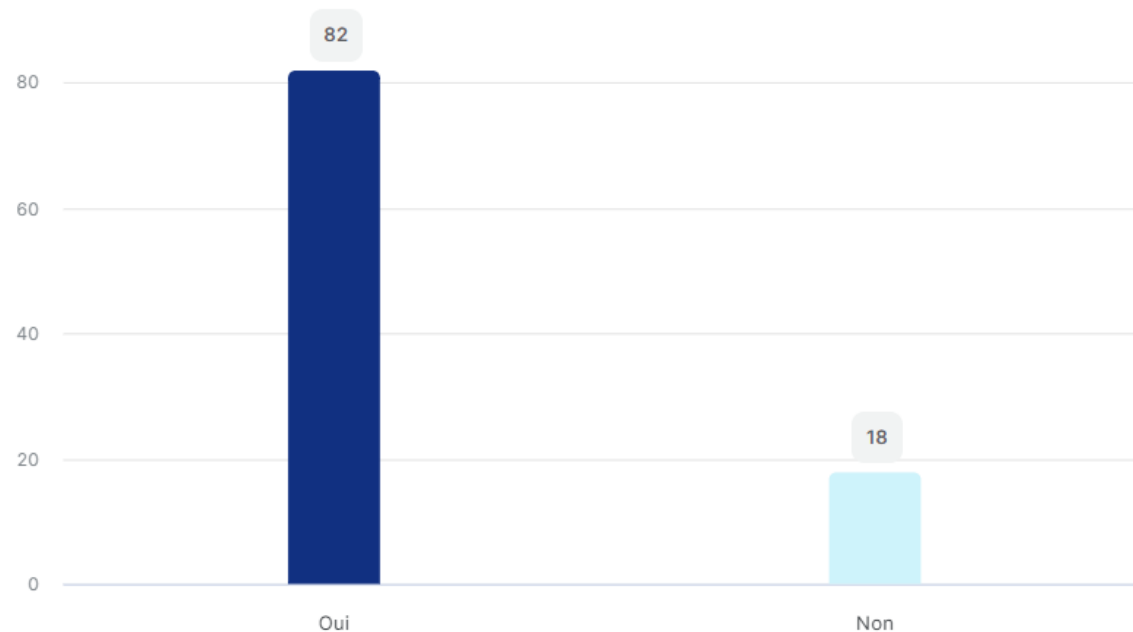
4. Êtes-vous satisfait(e) de votre rémunération ?



5. Etes-vous satisfait(e) de l'évolution de votre rémunération dans l'entreprise ?



6. Croyez-vous que votre motivation professionnelle est influencée par votre rémunération ?



7. Que pensez-vous de la politique salariale de l'entreprise (salaire, primes, intéressement, participation)

EXTRAITS NON EXHAUSTIFS DES VERBATIMS

2 poids 2 mesures

Faible, aucune répartition des richesses que nous créons, préservation de sacrosainte marge au détriment des salariés dans une boîte qui se porte très bien (marge + de 20%), excuses COVID pour ob de temps ? Alors que la société à très bien redémarré

Hors sol, totalement à côté de la plaque.

il y a 2 politiques : une pour le haut du panier toujours très avantageuse pour les bénéficiaires et une autre pour le bas traitée au raz des paquerettes

inadéquat

RÉPONSE

Indigne d'une entreprise du CAC40. Depuis que j'ai appris que seuls ceux qui avaient 10 ans d'ancienneté ou moins allaient avoir une augmentation, je me suis mis en recherche active d'emploi et j'ai décroché 3 entretiens en 15 jours. Je croise les doigts pour enfin partir puisqu'il semble que cela soit le souhait de la direction !

Inégalité très importante me concernant, payée comme si j'avais 4 ans d'expérience de moins, à un poste en dessous de celui que j'occupe actuellement. Surement dus aux privilèges d'être une femme ...

Inéquitable en ce qui concerne la non revalorisation des salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté

Elle n'est plus à la hauteur du marché. On voit clairement que l'objectif est pousser dehors les gens expérimentés pour les remplacer par des jeunes embauchés. Même la réévaluation des salaires n'est pas à la hauteur de 100% de ce qu'on reçu les nouveaux embauchés, seulement 50% (ou 80% pour l'élite) ! Et une fois ayant reçu ce rééquilibrage de la grille de salaire, on n'est plus éligible à la NAO de juin, donc pas de récompense sur la qualité de travail durant 2 ans au total (juin 2021 à 2023)

inexistante

Insuffisante, compte trop sur le manque de volonté des collaborateurs présents depuis longtemps de prendre des risques.

EXTRAITS NON EXHAUSTIFS DES VERBATIMS

Insuffisante et dangereuse. Les primes devaient être un partage de la valeur créée par l'entreprise mais n'ont fait que baisser en valeur. Et sur les salaires c'est de pire en pire. Les vagues de départ vont perdurer au risque que l'entreprise s'effondre...

Insuffisant. Je démissionne entre autre pour ça (6 ans d'ancienneté, embauché à ma sortie d'école)

Insufisante : évolution de salaire trop basse, même avec de "bonnes" augmentations chaque année. Réévaluation salariale très injuste. Intéressement et participation très faibles.

Intéressant à l'arrivée, démotivant ensuite (pour info : en 13 ans ma rémunération fixe + variable a augmenté de 8%)

Intéressante

injuste

Des primes basse, des salaires bas (mais qui ont été revu bien que toujours en dessous du marché pour Jan 2022), l'intéressement et la participation en baisse, il est compliqué de garder la foi en la politique WL qui ne se soucie guère de ses collaborateurs mais plus de ses actionnaires.

disparate, inégale, il faut toujours se battre ou tomber sur un bon manager

A part la Bourse qui "était" en hausse, le reste ne fait que baisser ... Sans prendre ne compte l'inflation et les vagues de TT qui implique des factures d'énergie à la hausse (vu le contexte Energie mondial, cela ne va pas s'arrêter demain)

C'est le stricte minimum. Participation ridicule, intéressement maigre et en décalage complet pour une soit disant entreprise du CAC40. heureusement que nos dirigeants se servent eux largement.... Au moins quelques uns en profitent !

Cette responsabilité ne devrait pas être confié à des managers "juniors" et fait, en amont, en concertation avec le salarié. Et si le N+1 est un junior, cette concertation devrait être faite avec le N+2.

Démotivante, inadaptée, inégalitaire

De plus en plus en décalage avec le marché (hormis les jeunes embauchés)

Des écarts trop importants pour les primes. Participation nulle. Intéressement faible.

EXTRAITS NON EXHAUSTIFS DES VERBATIMS

Disproportionnée par rapport a une petite PIVA et une PO (bidon sans de réels objectifs difficiles a atteindre)

d'un autre temps

Ecoeurement des miettes que l'on perçoit en intéressement et participation qui ne correpond pas aux discours de succès entendus et aux augmentations hors normes de nos patrons.

Efforts récents sur les salaires mais intéressement/participation beaucoup trop bas

Elle est bien en dessous du marché pour les postes "non ingénieur"

discriminatoire

acceptable

Intéressement beaucoup trop faible

Je ne sens pas l'incidence de mon travail sur l'attribution de la PIVA ou sur les augmentations. Quelque soit le travail fourni, je bénéficie des mêmes maigres augmentation/montants de PIVA

pas à la hauteur des benefices

Pas au niveau de ses compétiteurs, insuffisante sur l'intéressement

Pas en adéquation avec le marché.

Peu de partage, il faut toujours se battre pour obtenir quelque chose,

Politique salariale déplorable.

Ridicule

intéressante sur le salaire et les primes mais inéquitable

elle n'est pas cohérente avec celle opérée par nos principaux concurrents (ex. Ingenico)

Elle est minimaliste

A l'embauche, on nous promet de très bonnes primes d'intéressement et de participation (aux alentours de 2000€ en tout), je n'ai jamais vu ces chiffres depuis que je suis embauché (3 ans).

EXTRAITS NON EXHAUSTIFS DES VERBATIMS

Salaires, participation et intéressement sont en-dessous des normes du marché. Je me benchmarke régulièrement avec la grande enquête annuelle de l'IESF (très bien faite car nombreux critères qui permettent vraiment de comparer) et je suis tjs (très) en-dessous.

Participation ridicule. Intéressement en recul (calcul fait sur le scope FR alors que bcp travaille sur un scope EU). Pas de revalorisation salariale lors d'un changement de poste impliquant plus de responsabilité. Le management demande à passer dans la filiere expert pour pouvoir "faire quelque chose".

salaires qui évoluent très peu, la différence de salaire entre un nouveau salarié et un plus ancien(10 ans par exemple) est mince. interressement et participation insuffisantes

Tant qu'il n'y aura pas une vague de départ, la direction sera peu motivée sur ces sujets et poursuivra sa politique du "moindre coût".

Toujours moins d'années en années... 0 Augmentation en 2020, prime macrons qui pourrait etre versé .. mais non. Interressement et participation toujours en baisse.

très insuffisant

Très insuffisante

Venant d'Atos Intégration, Worldline est un gros progrès !!!

WL ne rémunère pas le travail à sa juste valeur. Les salaires sont plus bas que dans les autres entreprises

EXTRAITS NON EXHAUSTIFS DES VERBATIMS

Salaire trop bas, idem pour l'intéressement et la participation au regard des résultats et des primes/salaires des hauts dirigeants

j'ai vu largement pire

participation et intéressement trop faibles - salaire évoluant trop lentement

On ne voit pas la vision long terme de WL, cette politique salariale semble court-termiste. Quel impact dans les mois et années qui vont suivre ? Je crains que les + de 10 ans (dont je fais partie) soient incités à partir ailleurs, ce qui serait dommageable

Je suis dans une situation plutôt favorisée (depuis 8 ans je suis passé de l'architecture logicielle à la sécurité chez PS), je suis plutôt pas mal augmenté ces dernières années. Mais je partais de tellement bas, que je suis encore en-dessous de la moyenne du marché. Heureusement que nous avons des astreintes dans l'équipe, qui permettent d'atteindre un salaire "raisonnable"...

Je suis responsable d'un département. Cette politique de revalorisation salariale est n'importe quoi; c'est incompréhensible. Je suis obligé d'augmenter des salariés non méritants et certains se retrouvent même à avoir un niveau de salaire supérieur au mien. On cherche à me donner toujours plus de responsabilités; pourquoi y répondrais-je? C'est aberrant; je pense sérieusement à quitter l'entreprise

Le salaire est ok (je fais partie de ceux qui ont été réévalués). Par contre, l'intéressement et la participation n'ont plus aucune valeur aujourd'hui !/

où est le partage de valeur dont on nous rabat les oreilles pour soi disant nous motiver; des mots toujours des mots...

les salaires sont trop bas et pas répartis

népotisme

n'est pas en adéquation avec le marché. nous perdons des collaborateurs

On est dans un système de rémunération quasi-communiste où le but est de ne pas faire de vagues et de niveler au maximum pour au final "ne pas" satisfaire tout le monde ... Certains choix sont complètement incompréhensibles pour le commun des mortels au niveau des politiques de rémunération.

EXTRAITS NON EXHAUSTIFS DES VERBATIMS

La participation est ridicule. L'intéressement ne cesse de diminuer. Les augmentations sont très faibles et ne permettent pas de valoriser correctement la motivation des employés.

la politique salariale de l'entreprise ne prends pas en compte les compétences et le travail fournit par les collaborateurs

Lente, obscure et insuffisante

L'entreprise ne rémunère pas les salariés selon leur niveau, leur responsabilité ou leur engagement, uniquement selon l'intérêt de l'entreprise. Les enveloppes sont faméliques, les discriminations régulières, encore plus avec "l'effet domino". Personnellement, je suis à 43K€, je suis manager depuis 6 mois et assume la GP des 3 projets de l'équipe, 13 ans d'entreprise, j'ai demandé une revalorisation en juillet. J'ai eu aujourd'hui 46K€ en tant que effet domino/revalorisation/salaire manager.....

L'intéressement et la participation sont à étoffer.

L'objectif est de sur-solliciter des jeunes avec peu d'expérience, et de les replacer par des profils débutant dès qu'ils gagnent en compétence et qu'ils doivent être augmenter par rapport à leurs compétences. Certains se verront proposer des postes de manager, pour encadrer et faire perdurer le système. WL devient une SSII lambda sans facteur différenciant ni intérêt pour les salariés.

Mauvaise, peu d'évolution salariale, et quand il y en a c'est trop tard. Pourquoi attendre 6 mois après l'augmentation des grilles d'entrée pour augmenter les salariés avec quelques années d'expérience (qui sont en attendant moins rémunérés que les salariés débutants) ?

minable, et totalement déconnectée. Je pense que beaucoup de manager niveau 1 et 2 font se qu'ils peuvent pour être équitable, mais ce n'est pas le cas de tout le monde. Concernant l'augmentation de salaire des nouveaux embauchée, je pense que les anciens devrait adapter leur capacité de travail à leur salaire, comme devrait le faire les femmes ... je crois que la productivité chutera grandement.