Le Kick Off 2026, décevant à bien des égards, pas d'pains surprises ! (version longue)

Nous revenons un peu tard vers vous pour parler de l'année, du Kick Off… Nous avons tardé car nous sommes tombé.es de nos chaises (encore).

Vous faites peut-être aussi partie des personnes déçues par le Kick Off tenu en ligne au lieu des traditionnels petits fours et des cocktails partagés avec des collègues qu'on n'a pas l'occasion de voir ailleurs qu'au Kick Off.

Lors de cet exercice où les prompteurs ont chauffé, les chiffres annoncés ont sonné comme un énième camouflet à la face du salariat : les années passent, la situation se dégrade pour les salarié.es mais les illusions continuent de bercer la direction et de satisfaire ses partenaires réformistes avec leurs victoires à la Pyrrhus.

Vers l'infini des dividendes… et au-delà des limites humaines !

Si l'on prend le temps de mettre de côté les éléments de langage rabâchés en permanence et partout, on constate que la direction se moque toujours de nous : l'entreprise cartonne !

SHRS affiche année après année des résultats exceptionnels ; l'argent coule à flots ! Mais où va tout cet argent ? C'est très simple : actionnaires et direction. Pour ce que nous avançons, vous pouvez vous référer aux sources citées en fin d'article.

Les actionnaires utilisent le groupe pour ponctionner le gros de la richesse

Voici d'ailleurs un petit rappel des dividendes versés au groupe (issu de nos résultats) :

- **2021 : 12 M€**
- **2022 : 19 M€**
- **2023 : 30 M€**
- **2024 : 28 M€**
- **2025 :** les chiffres ne sont pas encore connus mais le dividende par action augmente de 14%…

La direction décide elle-même de sa propre politique de rémunération

En guise de second effet KissCool, dans ces sources, vous verrez les montants réservés aux actions gratuites (totalement offertes) et stock-options récompensant nos dirigeants pour ces excellents résultats.

Résultat des deux lames ? Des miettes pour les salarié.es

Les augmentations en janvier 2026 sont quasiment au plus bas de l'histoire. Le groupe a fait pression plus que jamais pour donner le moins possible. « La situation économique est tendue » … oui mais que pour les

salarié.es !

Et ce KICK-OFF 2026 ? Une insulte.

Avant, le Kick Off, c'était une institution ; au-delà des moyens mis (ou pas) par la direction, c'était avant tout une soirée, un vrai moment partagé avec les collègues. Cette année, alors que les résultats sont bons, une visio, un merci et des applaudissements virtuels. Le motif officiel ? « *Contexte économique tendu.* »

Donc seul.es les salarié.es doivent se serrer la ceinture… « Ils n'ont plus de pain, qu'ils mangent de la brioche » pourrait-on presqu'entendre !

Après les niveaux de rémunérations, les augmentations, les promotions et des locaux assez grands pour nous accueillir par équipes entières, la direction, bouffie d'orgueil et noyée dans ses certitudes, s'attaque aux « moments de convivialité », dernières onces de « joie » qui restaient encore dans la boutique.

2027 approche, choisissez votre camp

Nous sommes dans un système construit et orienté pour remonter les richesses à une caste, une sorte de capillarité financière. Le mythe du ruissellement est un mensonge qui ne sert que ses promoteurs (dont les syndicats se disant « réformistes » et appelant à la « responsabilité de la cogestion »).

Aujourd'hui, cette logique réformiste est clairement insuffisante tant les victoires qu'elle assure sont anecdotiques face à l'ampleur des richesses. Cette logique réformiste devient même un acte de « bénédiction » tant elle oblique vers une cogestion du système avec la direction qui en détient les clés.

Sauf que si la direction en a les clés, c'est nous qui produisons la richesse et c'est désormais le rapport de force qui doit revenir. Le rapport de force est assez simple et moins risqué que de participer malgré soit à un système malade qui survit grâce à l'exploitation : cela va du simple respect des conditions contractuelles de travail (ne pas faire d'heures supplémentaires non payées…) à la grève en passant par le soutien aux organisations syndicales qui ont la lutte dans leur culture ; ce soutien peut lui aussi prendre plusieurs formes d'investissement (vous noterez la cocasserie du mot) :

- Participer ; en ligne, c'est anonyme et nous proposions des HMI
- Adhérer ; c'est anonyme (information inconnue de l'entreprise)
- Militer
- Se présenter aux élections professionnelles

C'est dès maintenant que vous devez choisir :

- **Le mode de répartition actuel vous convient** et si vous voulez maintenir l'équilibre social en l'état, vous vivez super bien (salaires et conditions de travail), alors maintenez les syndicats cogestionnaires actuellement aux manettes
- **Le mode de répartition actuel ne vous va pas**, vous en avez marre d'être les serpillères d'un système injuste, soutenez l'intersyndicale Solidaires Informatique – CGT.

Le Syndrome Dominant

Pour finir en riant, contrairement à certains syndicats dont la proximité avec la direction leur garantit des scoops, nous préférons vous proposer un voyage intérieur car, chez Solidaires Informatique, nous aimons

faire preuve d'empathie ; imaginons la communication que la direction pourrait envoyer, pauvre direction faisant courageusement face à une horde évidemment menée par les chars de l'armée rouge qui défilent sur les champs Élysées. Cette communication bourrée de « novlangue » pourrait donner :

> ***Feedback Urgent sur notre Value Chain – Optimisons notre Social Contract pour un Growth Durable !***
>
> *Chers Talents, chers Game Changers,*
>
> *Grâce à votre mindset incroyable et à votre agilité hors norme, nous avons crushé nos objectifs ! Notre cash-flow est en hyper-growth et notre market share n'a jamais été aussi disruptive. C'est la preuve que notre strategy de domination fonctionne et que vous êtes les meilleurs players du marché. High five à tous !*
>
> *Cependant, pour maintenir ce momentum et rester competitive, il est crucial d'adresser un bug dans notre modèle de redistribution. Actuellement, une grande partie de la VA que vous générez est capturée par les dividendes et la DHG via des packages de rémunération premium. Pourquoi ? Tout simplement parce que c'est le seul moyen de sécuriser leur commitment et de garantir la soutenabilité de notre vision à long terme. En clair : si on ne les incentive pas massivement, ils risquent de churner, et ce serait un fail systémique pour nous tous.*
>
> *Votre rémunération, elle, reste stable. C'est volontaire. Dans une logique de lean management, figer vos salaires tandis que les profits explosent est un choix stratégique pour maximiser le ROI de l'entreprise. Considérez cela comme une forme de crowdfunding interne : vous investissez votre temps et votre énergie sans upside financier immédiat, par pur purpose et pour l'amour du challenge. N'est-ce pas la forme ultime d'engagement ?*
>
> *D'ailleurs, parlons benefits. Vous voulez une augmentation ? Think outside the box ! L'argent, c'est old school. La vraie richesse, c'est l'expérience, c'est la flexibilité, c'est de pouvoir dire à vos amis que vous bossez dans une scale-up qui disrupte le secteur. Nous vous offrons un environnement de travail stimulant, des opportunités de learning (multi-projets simultanés), et une culture de la performance où la pression est un catalyseur de créativité.*
>
> *Alors, cessons de voir cette asymétrie de richesse comme un problème. C'est une feature, pas un bug. C'est ce qui permet à nos actionnaires de s'acheter de nouveaux jets pendant que vous apprenez la résilience.*
>
> *Pour la suite, nous allons pivoter vers un nouveau modèle : le Salariat 3.0. Le principe ? Vous continuez à produire de la valeur, nous continuons à la capturer, et tout le monde win… actionnaires et DHG win du cash, vous winnez en satisfaction personnelle.*
>
> *Restez focus, gardez le cap, et rappelez-vous : si l'entreprise scale, c'est grâce à vous. Si les comptes en banque des dirigeants scale aussi, c'est grâce à leur vision. Et c'est ça, la vraie synergie.*
>
> *Let's go pour un nouveau record !*
>
> *La Direction (votre Partner de réussite)*

Sources :

- PV des CSE (à votre disposition sur le site du CSE)
- Documents disponibles sur Pappers