

L'Essentiel : 17 et 18 décembre 2015

Comité d'Établissement - réunion ordinaire

Compte-rendu des points importants

■ Point 6 : Travail du dimanche

Vos élus CFDT ont contacté les projets concernés, annoncés comme travaillant le dimanche. Encore une fois, les informations remontées par la direction en CE sont fausses ! Les personnes intervenant ne sont pas les bonnes, dont une sortie du projet depuis plus d'un an, et les récupérations ou paiement ne sont pas tels qu'annoncés.

Nous refusons de donner un avis au vu de la faible qualité et du manque d'information flagrant.

■ Point 8 : Note Congés Payés 2016

La note qui dicte les règles de recommandations pour la prise des congés payés est présentée pour 2016. Vos élus demandent des modifications, et les obtiennent ! Ainsi,

**grâce à vos élus CFDT,
deux jours de plus sont ouverts pour prendre les ponts en 2016 :**

vendredi 25/03 (veille du WE de Pâques) et mardi 16/08 (lendemain du 15 août).

Cela permettra de faire des week-ends de 4 jours à ces dates. De plus, pour les projets, plus de dates permettent une meilleure répartition des absences. Le titre est également modifié, afin d'afficher clairement qu'il ne s'agit que de recommandations et non de règles imposées et opposables aux salariés.

Vos élus proposent un avis négatif, adopté à l'unanimité des élus du CE :

« Les élus du CE apprécient les concessions et les améliorations acceptées par la direction sur cette note de "Recommandations de prises de congés payés".

Cependant, ils n'admettent pas la phrase sur l'utilisation des congés en inter chantier, la direction disposant de 6 jours RTT spécifiquement pour cela.

Les élus s'opposent à l'utilisation et aux pressions faites par les managers qui présentent la note comme obligatoire.

Nous rappelons aux salariés que cette note n'est qu'une recommandation et qu'ils ne sont pas tenus par celle-ci. »

Un autre avis négatif est proposé par un élu CGT, pour lequel la CFDT vote solidairement et qui est adopté à la majorité.

■ Point 5 : Informations économiques

Les informations économiques du groupe sont bonnes !

Nous redemandons un retour aux salariés, par le biais d'une augmentation générale, et pas via des actions fantômes, accessibles dans 7 ans et revendables avec des frais !

La direction répond qu'une communication sera faite aux salariés courant janvier, mais qu'elle ne veut pas entrer dans le système d'augmentation générale.

L'Essentiel : 17 et 18 décembre 2015

Comité d'Établissement - réunion ordinaire

Compte-rendu des points importants

■ Point 1 : Plan Formation 2016 : en retard, et en diminution !!

Le plan de formation 2016 lance les premières manœuvres de la « **Refondation** » voulue par PP : pour cette « refondation », **5 jours** sont prévus **pour les managers** (lesquels ? 800 prévus mais sur combien ?) et **1 jour pour le salarié de base**.

Vos élus CFDT rappellent à la direction que de **l'information n'est pas de la formation**, pas plus que le « team building »... S'il s'agit de présenter les agences et leurs nouveaux chefs, ce n'est pas à imputer sur la formation des salariés et leur développement professionnel !! La direction annonçait un projet ambitieux, mais RIEN dans ce plan : **Les jours de refondation sont soustraits des jours de formation habituels au lieu d'être sur un budget dédié !**

Vos élus CFDT font remarquer que **les exigences envers les salariés augmentent** avec le nouveau référentiel métier, que le **CICE donné par l'état à l'entreprise est astronomique et augmente**, mais que les salariés en retour bénéficieront selon le budget de la direction de **MOINS DE JOURS DE FORMATION en 2016** que toutes ces dernières années !

Quant aux « **parcours individuels** » ou « **reskilling** » qui devraient soit disant être proposés aux salariés avant licenciement, il en est prévu **80 personnes pour 10 à 12 jours pour toute l'année 2016** !! Sur 13000 salariés, cela serait risible si ce n'était pas si désespérant ! **Comment se former ou réorienter totalement avec 10 jours de formation ???** **Nous rappelons que nous en sommes en 2015 à 144 licenciements, sans compter les ruptures collectives des salariés considérés comme « has been » !**

Nous demandons à la direction des vraies réponses sur : ses objectifs de formation pour les seniors, ses objectifs de formation pour les temps partiels, des éclaircissements sur le nombre de jours de formations prévues, de mettre les jours « refondation » à part du plan de formation, et enfin d'augmenter la formation prévue en 2016 !

Le sujet est donc à revoir, encore une fois la direction ne remplit pas ses obligations légales, qui contraignent à 2 réunions sur ce sujet avant le 31 décembre, et la première avant le 10 décembre ! À suivre donc !

■ Point 4 : Le nouveau Référentiel Métiers : fin du feuilleton CE

Vos élus CFDT proposent un avis, qui après adaptation est adopté à la majorité :

« **Les élus du CE regrettent la façon dont la direction a tenté de faire barrage à l'expertise du nouveau Référentiel Métier votée par le CHSCT Paris Est, alors qu'elle en reconnaît aujourd'hui la pertinence.**

Le nouveau Référentiel Métiers n'est qu'un vœu pieux de plus à Sopra Steria Group. En effet, à quoi va servir cette nouvelle « bible » si :

- 1. Le taux de PAP réalisé reste complètement insuffisant (48% !),**
- 2. Les bilans de missions ne sont pas systématiquement effectués, et quand ils le sont, les objectifs de la mission ne sont pas définis en amont,**
- 3. Les entretiens de restitution sont systématiquement négligés,**
- 4. Les CRH restent des boîtes noires opaques dirigées par la subjectivité des managers.**

De plus, le vocabulaire sciemment choisi est volontairement source d'ambiguïté et amènera les salariés à rester cantonnés à leur niveau. Les chiffres le montrent déjà, avec la moitié des salariés

L'Essentiel : 17 et 18 décembre 2015

Comité d'Établissement - réunion ordinaire

Compte-rendu des points importants

d'intégration au niveau 2, et cela risque d'empirer avec la montée d'exigences, rendant plus difficile le passage au niveau supérieur.

Le jugement des compétences comportementales demeure entaché de subjectivité, comme le souligne l'expert.

Les élus du CE remontent également une inquiétude et restent en attente quant aux affectations réservées aux salariés ex-Steria : le tableau de concordance entre les métiers Steria et Sopra présenté par la direction donne une fausse image d'un système simple. Cependant, l'expert remonte qu'à chaque niveau Steria correspond 2 niveaux Sopra. Le choix entre les 2 devrait se faire via la classification Syntec. Mais la direction ne donne aucune consigne ni engagement en ce sens, ce qui risque d'amener de fortes disparités et problèmes entre les salariés.

Les principaux dysfonctionnements identifiés par l'expert sont :

- Des exigences accrues trop vagues sans réels moyens pour les salariés d'y répondre,
- La subjectivité de l'évaluation des « Compétences comportementales »,
- Des freins à la progression du salarié,
- La filière management est privilégiée par rapport à la filière expertise,
- Le métier du test est non reconnu,
- L'avis subjectif du manager est trop prépondérant dans l'évaluation du salarié,
- Le niveau 2 est trop large et regroupe trop de salariés (Niveau Fourre-tout),
- Le passage d'un niveau à un autre sans véritable règles et trop laissé à l'appréciation des managers,
- Les fonctions transverses sont enfin prises en compte mais souffrent d'un manque de considération,
- Les assistantes sont coincées dans leurs filières et trop limitées au niveau 2,
- Le taux de PAP est insuffisant,
- Les CRH restent des boîtes noires pour les salariés,
- Un an après la fusion, l'organisation des salariés de certains services n'est toujours pas en place.

L'expert souligne un problème d'éthique managériale, indispensable à la crédibilité du système, et préconise d'inclure dans les objectifs des managers : le retour CRH, l'objectif de mission et le bilan de mission, et le PAP.

Les élus et membres du CEt sont déçus par l'attitude de la direction et aimeraient un réel dialogue social pour qu'enfin la direction prenne en compte les propositions d'améliorations constructives que lui font les élus.

Les élus rappellent que le référentiel métier est censé être un outil de développement devant permettre aux salariés d'évoluer dans leurs carrières professionnelles et passer d'une filière à l'autre.

Ce référentiel métier ne doit pas être utilisé comme un outil pour sanctionner les salariés sur des critères multiples et subjectifs.

Les élus du CE remettent un avis négatif sur le projet de nouveau Référentiel Métiers. »



L'Essentiel : 17 et 18 décembre 2015

Comité d'Établissement - réunion ordinaire

Compte-rendu des points importants

■ Point 9 : Périmètre des futurs CHSCT

Les Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) sont pour la plupart à redéfinir. Mais avec la fusion et l'explosion des sites et des effectifs, les périmètres de découpage doivent être revus. Les périmètres doivent être définis en accord entre le CE et la direction. Les élus syndiqués, en majorité, demandent unanimement de revenir à la définition stricte de la loi, et qu'un CHSCT soit désigné par site physique, exceptés pour les petits sites de quelques dizaines de salariés, qui peuvent être regroupés avec les sites les plus proches.

La direction refuse notre proposition et veut toujours et encore regrouper des sites, alors que les CHSCT n'ont même pas le temps d'aller visiter chacun !

La direction a indiqué réfléchir une nouvelle fois à notre proposition, et reviendra vers nous... il lui faudra pourtant s'accorder, ou à défaut saisir la DIRECTE sur ce sujet, ce qui serait sans doute encore plus « légaliste ». *À suivre !*

■ Point 13 : Local pour le CE Sopra Steria

Vos élus CFDT sont les seuls à s'insurger de la **quarantaine que veut faire subir la direction au CE**. Tous les élus réclament unanimement et depuis longtemps **des locaux pour le CE sur les sites Sopra Steria**, au plus près des salariés, pour que ceux-ci puissent bénéficier des activités du CE ! Nous réclamons depuis longtemps un **local à Manhattan**, pour être proche des salariés et mettre à disposition billetteries, médiathèque, etc. Pour toute réponse, la direction veut supprimer le local CE sur le site de Presbourg et l'exiler dans un local non Sopra Steria, à distance des salariés comme des élus !!

Et ce, alors qu'en juin 2016 des **nouveaux locaux seront ouverts à Presbourg**, plus spacieux que ceux actuels. Mais, comme par hasard, **il n'y a plus de place pour le CE...** Le budget de votre CE est déjà ridicule par rapport aux entreprises de cette taille, et il vaut le grever pour de la gestion d'envois et autres, dus à des contraintes de locaux ! Le CE ne peut proposer grand-chose aux salariés dans de telles conditions...

■ Agendas 2016

La direction avait indiqué que des agendas 2016, grands ou petits au choix, seraient mis à disposition des salariés qui en feraient la demande et nous invitait à contactez nos assistantes. Mais voilà, les assistantes ne sont pas au courant, ou n'en ont pas, il doit y avoir un stock mais où ? à qui s'adresser ? Ce n'est pas simple... Nous rappelons que **l'an passé, des caisses entières d'agenda neufs se sont périmés, intacts, alors qu'on refusait des agendas aux salariés. En 2016, le même gâchis ?**

► Pour recevoir directement et mensuellement « L'ESSENTIEL CE » il suffit d'envoyer un simple mail à EssentielSopra-subscribe@yahoogroupes.fr (depuis une adresse électronique perso) ou d'en faire la demande aux Délégués Syndicaux ou aux élus CFDT (la liste des DS et des élus CE et DP est disponible sur intranet Sopra Steria).

Vos élus au CE InterSyndicale CFDT

Titulaires			Suppléants		
Bernard	MOLLIER	Albi / Toulouse	Nathalie	LACASSAGNE	Albi
Caroline	RICHARD	Manhattan / Montreuil	Pierre	GIRAUDEAU	Rennes
William	BEAUMOND	Aix-en-Provence	Donatella	CORAGGIO	Manhattan
Gilles	BROUILLAUD	Mattéi / Manhattan	Représentant Syndical		
Patrick	PIOT	Manhattan / Montreuil	Olivier	MARTINOT	Mattéi

Consultez notre site

<http://cfdtsoprasteria.blogspot.fr/>

Contact : dscfdtsopra@yahoo.com

01 40 67 86 99

I2S : contact@cfdtsteria.fr

06 15 32 47 30

