



L'Essentiel : 27, 28 et 29 avril 2016

Comité d'Établissement - réunions ordinaires

Compte-rendu des points importants

CE 27 avril 2016 : Suite du CEt ordinaire de fin mars

■ Point 10 : Temps de déplacements, nouvelle procédure

La direction a voulu changer la [procédure 1.5](#), qui régit les temps de déplacements. Mais qui sait qu'elle existe ? Peu de salariés le savent et demandent les 5,5€ auxquels ils ont droit pour les déplacements de plus de 3h en dehors de leurs horaires de travail... (via expense)

Le mois dernier, vos élus Cfdt, les seuls à avoir lu la proposition de la direction apparemment, avaient fait une déclaration contre ces modifications de la procédure, qui visent à sortir le temps de trajet fait entre 9H et 17H52 du temps de travail. N'étant plus du temps de travail, il va manquer du temps pour faire la journée de travail que le salarié doit à l'entreprise en échange de son salaire!

La direction revient donc vers nous ce mois-ci sans nouvelle proposition, arguant qu'elle doit encore travailler dessus.

Nous lui demandons de mettre en place une consigne claire dans l'attente.

La direction annonce donc :

Maintien de la pratique précédente qui veut que de 9h à 17h52 cela soit considéré comme du temps de travail, même si le salarié est dans les transports pour se rendre ou rentrer de mission.

La direction s'est engagée à faire une note mais à ce jour toujours rien !!!

Et au-delà de 3h de transports en dehors de ces horaires, le salarié a droit à 5,5€ de « compensation » (défense de rire) pour sa peine, comme le prévoit la procédure 1.5.

■ Point 34 : Chiffres des augment' de janvier

La direction refuse de nous donner les informations ex-sopra/ex-steria pour les augmentations de janvier.

C'est plus facile ainsi, pour ne surtout pas constater de discrimination...

L'augmentation maximale ? refus également ! Cela pourrait donner des billes aux salariés à qui l'ont dit que c'est la crise pour tout le monde...

Nous apprenons tout de même que :

% de salariés non augmentés depuis plus de x années :	
Plus de 3 ans	15,4 % des salariés non augmentés
Plus de 4 ans	11,6 %
Plus de 5 ans	7,2 %

Et vous, où en êtes-vous ?

■ Point 27 : Pascal Leroy : le retour ?

Vos élus ont eu une surprise en consultant le Registre Unique du Personnel (RUP) du site de Presbourg-Kleber, qui est le document officiel recensant tous les salariés du site. Pascal Leroy serait redevenu salarié de Sopra Steria au 1^{er} janvier 2016. Après enquête, il se trouve que M. Leroy a reçu un reste de rémunération à cette date (le veinard), et que c'est une erreur qui est à l'origine de sa réapparition dans le RUP. C'est dire comme les RUP sur les sites de Sopra Steria sont à jour et valables...



L'Essentiel : 27, 28 et 29 avril 2016

Comité d'Établissement - réunions ordinaires

Compte-rendu des points importants

■ Point 23 : Recrutement : de nouveaux tests plus ou moins équitables...

Ce n'était jamais le cas chez Sopra, mais désormais lors du recrutement chez Sopra Steria, il n'est pas rare de faire passer des tests aux candidats soit pour vérifier leur niveau d'anglais ou de java, soit pour les contrats pro afin de vérifier leur capacité d'abstraction. Vos élus CFDT soulignent la contradiction de refuser d'embaucher des profils non BAC+5 et de leur faire passer des tests de programmation...

Suite à nos questions, la direction avoue que les tests passés ne prennent pas en compte les handicaps éventuels ! **Pas étonnant alors que l'entreprise ne réussisse pas à embaucher des handicapés !** Vos élus CFDT demandent à ce que les tests passés soient adaptés en fonction du handicap et dénoncent **un affichage et des comm' « RSE » et « handicap » alors que dans les faits la direction continue à discriminer à l'embauche.**

■ Point 37 : Objectifs de recrutement 2016

Suite à nos demandes d'avoir les objectifs de recrutement pour 2016, vos élus CFDT s'indignent : on est loin de ce qui avait été annoncé et la politique semble aberrante. Nous proposons le vote d'une motion :

« **Politique RSE de Sopra Steria : Quel objectif ?**

Flagrant délit de revirement de politique sans explication...

Incohérence :

La direction met en avant des problèmes de recrutement de jeunes diplômés liés à la conjoncture, et se ferme en parallèle le marché des expérimentés. Alors que la stratégie met en avant une montée en valeur des prestations, quelle est la logique ?

La direction a pourtant présenté lors du plan de formation 2016 un objectif de recrutement de 25% d'expérimentés de plus de 2 ans d'expérience, que nous avons alors salué.

Aujourd'hui, nous apprenons que ce pourcentage a été divisé par 2 dans les objectifs affichés aux BU (entre 10 et 15 % d'expérimentés). De plus, plus aucun objectif de recrutement pour les structures en 2016 alors que cette population a atteint un taux de départs de 20% en 2015.

Le CE s'indigne de ce changement de volonté politique sans présentation ni explication, d'autant plus que cela exclu encore d'avantage les Travailleurs Handicapés, généralement peu nombreux chez les jeunes.

Quid de la politique de Responsabilité Sociale RSE affichée par le groupe, qui se veut une « démarche de progrès continu » et prône l'« équité sociale » ? »

La motion est adoptée à la majorité. Les élus TraidU*ion votent contre, mais comme à leur habitude ils ne sont que 5 présents sur 12 élus...



L'Essentiel : 27, 28 et 29 avril 2016

Comité d'Établissement - réunions ordinaires

Compte-rendu des points importants

■ Point 35 : Salariés au forfait jours

L'analyse du nombre de jours réellement travaillés par les 1 330 salariés en forfait jours dans l'entreprise sera effectuée à fin septembre. **Attention : ceux qui bénéficieront d'un jour supplémentaire de RTT, devront le poser entre le 1er octobre et le 31 décembre 2016.**

■ Point 25 : Indemnités Kilométriques vélo

La nouvelle loi permet le remboursement d'indemnité kilométrique pour les salariés se déplaçant en vélo, sur la base de 0,25€ par km dans la limite de 200€ par an. Le salarié peut cumuler avec son remboursement de transport si le trajet de « rabattement » pour se rendre à un transport en commun est impossible en transport en commun (arg, cela semble bien difficile en région parisienne).

Vos élus CFDT demandent à ce que ce sujet soit abordé en Négociations Annuelles Obligatoires.

Ils rappellent également leur demande de douches sur les sites, afin d'inciter les salariés à utiliser le vélo !

L'objectif n'est pas de rembourser seulement les indemnités kilométriques vélo mais bien d'avoir une réflexion de fond sur un Plan de Déplacement d'Entreprise.

■ Point 21 : Fiche de paie ex-steria pour les salariés en modalité 2

En 2011, les salariés M2 ex-steria ont vu leur bulletin de salaire modifié en divisant leur salaire en 2 lignes : une ligne salaire de base et une ligne 3h30 d'« heures supplémentaires structurelles ». Ceci pour profiter de l'exonération sur les heures supplémentaires de la loi TEPA. Depuis, plus d'exonération, mais pas de regroupement de lignes non plus.

Et pour chaque augmentation, la direction annonce par exemple **100 € d'augmentation, mais ce n'est pas 100€ sur le salaire de base comme pour les autres salariés !** C'est 88€ sur le salaire de base et 12€ sur la ligne heures supplémentaires. On comprend bien que c'est plus gratifiant d'annoncer 100€ d'augment' et de le compter ainsi dans les moyennes et autres totaux des augmentations versées... mais quelle logique et quelle équité ?

Chez Sopra Steria, les augmentations ont toujours été annoncées sur le salaire de base et nous demandons la réintégration de la ligne heures structurelles dans le salaire de base.

■ Point 47 : Journée des droits de la Femme

La Journée des Droits de la Femme du 8 mars se commémore à Sopra Steria avec un l'envoi d'un QCM à tous les salariés. C'est la façon que la direction a de prendre acte de l'égalité hommes femme au sein de Sopra Steria. Aucun engagement à travailler sur des thèmes d'égalité professionnelle et ce malgré les demande de vos élus en commission. La direction confirme et concède que la communication du 8 mars, sous forme de QCM, n'était pas forcément « très heureuse ». Elle reconnaît par ailleurs qu'aucune femme ne siège actuellement au sein du COMEX, et ce alors même que le Conseil d'Administration compte cinq administratrices, comme l'oblige la loi. Vos élus notent que **la direction atteint correctement les quotas de femmes permettant la parité uniquement lorsque ceux-ci sont rendus obligatoires, sur un plan légal. CQFD.**



L'Essentiel : 27, 28 et 29 avril 2016

Comité d'Établissement - réunions ordinaires

Compte-rendu des points importants

■ Point 18 : Dévolutions des ex-CE Steria au CE Sopra Steria

Cela fait plus d'un an que nous attendons certains documents, clôture de compte, décisions du CE, etc, des anciens CE Steria et de la direction pour accepter ou non l' « héritage » de ces anciens CE. Les anciens CE ont décidé ce qu'ils donneraient au CE Sopra Steria et au futur CE I2S. Charge au CE Sopra Steria d'accepter ou non ces héritages, selon le contenu ... 3 motions sont proposées par vos élus Cfdt et adoptées à la majorité :

« Le Comité d'Établissement de Sopra Steria, après lecture des documents "Compte rendu de réunion" du 17/11/2015, Bilans financiers 2014 et 2015, l'inventaire et le relevé de compte bancaire du 20/10/2015, accepte la dévolution de l'ancien Comité d'Établissement Steria Région Midi-Pyrénées à savoir :

- l'intégralité des biens listés dans l'inventaire
- 82 % du compte des œuvres sociales soit 31 028,46 €
- 82 % du compte de fonctionnement soit 123 282,10 €

De plus le CE Sopra Steria s'engage à isoler sur un compte comptable dédié les sommes attribuées par l'ancien CE Steria Région Midi-Pyrénées au futur CE ISS à savoir :

- 18 % du compte des œuvres sociales soit 6 811,12 €
- 18 % du compte de fonctionnement soit 27 061,93 €

Ces sommes seront reversées à la création du Comité d'Établissement ISS.

La clé de répartition des montants a été effectuée conformément à la demande de l'ancien CE Steria Région Midi-Pyrénées à partir du ratio des effectifs sur Toulouse entre les sociétés Sopra Steria et ISS au 2 janvier 2015 soit 366 salariés ISS et 1678 salariés Sopra Steria group. »

« Le Comité d'Établissement de Sopra Steria, après lecture du document "PV de la décision du 31/12/2014", prend acte du souhait de l'ancien CE Med de transférer tous ces biens (activités sociales et fonctionnement) au futur Comité d'Établissement Sopra Steria ISS. Le transfert ne sera pas effectué en passant par le CE Sopra Steria. »

« Le Comité d'Établissement de Sopra Steria, après lecture des documents :

- "Ancien CET Steria ERHA du 16/10/2015",
 - courriel de Mr Rigaud DG de Kalidéa du 13/1/2016,
 - Devis Canal CE Kalidea signé par Mr Boeschlin le 21/12/2011,
 - les factures Kalidea du 22/12/2011, 1/7/2013, 1/7/2014 (montant total de 5981,71€),
- n'accepte pas la dévolution de l'ancien CET Steria ERHA.

Ce choix est motivé par :

- l'absence de comptes comptable arrêtés depuis plus d'un an,
- l'incapacité, depuis plus de 3 mois, à éclaircir les dettes contractées.

Le Comité d'Établissement de Sopra Steria regrette de n'avoir pu aboutir à une dévolution de l'ancien CET Steria ERHA. »

Courageusement, les 4 rares élus traidu*ion présents s'abstiennent ou votent contre ...

CEt ordinaire des 28 et 29 avril 2016

■ Point 13 : Notre très « chère » holding GMT...

Quelques informations glanées après de longs questionnements sur ce qui se passe vraiment dans l'obscur GMT :

- GMT travaille en particulier sur les projets d'acquisitions.
- GMT a facturé **775 036€ à Sopra Steria en 2015 pour des « prestations »** (il y a 4 salariés ...).
- Sopra Steria facture des frais de locaux et de moyens informatiques à GMT : 25 000€ en 2015. Pas si cher que ça les locaux Sopra Steria à la location en plein centre de Paris on dirait ...
- **P. Pasquier** perçoit un salaire de la part de Sopra Steria comme président du conseil d'administration (548 212€ en 2015), un salaire de la part de GMT (60 000€) et un de la part d'Axway (120 000€) soit presque **730 000€ sur 2015** hors dividendes (108 113 actions à 1.90€ soit 205 000€ de plus) ...



L'Essentiel : 27, 28 et 29 avril 2016

Comité d'Établissement - réunions ordinaires

Compte-rendu des points importants

■ Point 6 : Déménagements et mouvements de sites

Nous proposons 2 motions, adoptées à la majorité :

« Le Comité d'Entreprise de Sopra Steria rappelle à la direction qu'elle se devait de convoquer les CHSCT constitués les 29 et 30 mars 2016 dans un délai de 15 jours. La direction a failli à ses obligations.

Le CE constate qu'il n'a toujours aucun avis des CHSCT sur les mouvements présentés, pourtant promis par la direction lors de la fusion. Ceci était l'argument de la direction pour ne pas consulter le CE sur les déménagements provoqués par la fusion.

De plus, du 27/09/2015 au 30 mars 2016, pendant la carence de CHSCT, les DP faisant office de CHSCT n'ont jamais été avertis ni convoqués sur ces sujets malgré plusieurs rappels (courriers, mails,...).

Le CE constate de nouveau une entrave de la direction au fonctionnement des IRP et des CHSCT en particulier.

Le CE exige de la direction qu'elle suspende les mouvements prévus dans l'attente des avis des CHSCTs concernés. »

« Le CE rappelle que convoquer un/une élu/e à 2 réunions au même moment est constitutif d'une entrave à l'exercice de ses mandats. Les décisions prises dans ces réunions sont donc susceptibles d'être annulées pour irrégularité. »

■ Point 9 : Point trimestriel sur les PAP, effectifs, formations.

Vos élus CFDT proposent une motion adoptée à la majorité :

« Le Comité d'Entreprise de Sopra Steria demande cette année encore à la direction d'enrichir le tableau de suivi des PAP avec :

- La **performance attribuée au salarié par le manager** (Exceptionnelle, Très Bonne, Bonne, Progrès Requis)

- Le **niveau de satisfaction du salarié** (Très satisfait, Satisfait, Satisfait Mais, Insatisfait).

A l'heure du projet de refondation mené par la direction générale, il serait bon de permettre aux élus de mesurer le ressenti global des salariés dans l'entreprise et son évolution. De plus, la satisfaction des structures serait à surveiller au vue des 20% de départs en 2015 et de la différence de traitement qu'ils subissent sur les PAP. Comme déjà remonté par les élus, la perte de confiance envers le management et le flou des valeurs du groupe sont néfastes au bien être des salariés dans la société.

De plus mesurer la vision globale qu'a le management des salariés dans l'entreprise et son évolution quand ce même management souffre d'un manque de confiance paraît être indispensable pour mener à bien un vrai projet de refondation. »

■ Point 14 : Bilan 2015 de la sous-traitance

772 sociétés de sous-traitance ont travaillé pour Sopra Steria Group en 2015.

Le recours à cette activité a coûté 81 millions d'Euros à l'entreprise.



L'Essentiel : 27, 28 et 29 avril 2016

Comité d'Établissement - réunions ordinaires

Compte-rendu des points importants

■ Point 11 : Saisie des notes de frais des élus sous Expense

Suite à la mise à jour de l'outil Expense et au refus du paiement de certaines notes de frais par leurs assistantes au motif que l'activité saisie n'est pas la bonne, des élus se retrouvent avec des notes de frais non remboursées ce qui devient problématique pour assurer convenablement leur mandat.

Après plusieurs demandes effectuées par les élus dont la première en 2011, une activité « Mandat Social » va enfin être créée sous Expense. *Comme quoi il ne faut jamais désespérer...*

■ Point 15 et 16 : PEG : le cadeau des actions pas gratuites ...

La direction présente à l'oral des chiffres concernant le PEG. On apprend que 4223 salariés ont souscrit soit 34% des salariés français. Le montant annoncé est 330 000 actions avec l'abondement (pour tous les pays sauf UK et l'Inde). Il va donc y avoir de l'écrêtage car cela dépasse le nombre prévu. Cela aboutit à environ 15 actions servies au maximum (+15 actions abondées).

Devant ces chiffres très globaux, les élus demandent des informations complémentaires et en **particulier la répartition des souscriptions par montant et par tranche de salaire**. Sans surprise la direction ne souhaite pas donner cette information. **Dommage nous aurions pu vérifier l'hypothèse qui vise à dire qu'en grande majorité ce sont les managers aux gros salaires qui ont pu profiter du « cadeau » de la direction ...**

■ Point 1 : Économie de l'entreprise

Comme d'habitude en cette saison où la période des augmentations est passée, et celle des dividendes arrive, on constate que les affaires vont bien et même mieux que prévues !!!

La direction dit donc que le début d'année est mieux que prévu ;-)

Sopra Steria France se porte très bien et fait un bon début d'année.

Ceci dit **SBS** a encore des investissements lourds à faire sur les 2 ans à venir, discours tenus à l'identique depuis au moins 3 ans ... le CA (chiffre d'affaire) progresse mais pas vraiment les résultats.

Pour **HRS** les affaires vont très bien, les signatures de contrats ont tendance à « glisser » en ce début d'année et le CA ne progresse pas par rapport à l'année précédente pour l'instant mais cela devrait se corriger.

La partie **Immobilier de Sopra Steria** continue à très bien, se porter.

Pour **I2S** l'amélioration se poursuit. Pourtant lorsqu'il s'agit de diminuer les conditions de travail des salariés en travail posté, la direction tient un tout autre discours, très catastrophique avec menace de perte d'emploi.

Cimpa, la nouvelle filiale rachetée à Airbus va bien et commence à se diversifier pour travailler hors Airbus (EDF, SNCF, Dassault ...)

Maintenant pour ce qui est des filiales Européennes le discours est différent :

Bien : le BeNeLux, la Suisse et la Norvège, mais ce sont de petites ou très petites entités.

Moyen : l'Angleterre les services publics se portent bien, la banque est très fragile et le reste va mal.

Difficile : l'Allemagne en cours de redressement (première progression de CA depuis la fusion), l'Italie aussi mais plus fragile, et l'Espagne en difficulté.

Conclusion pour l'instant et comme l'année dernière c'est Sopra Steria France, HRS et l'immobilier qui « tirent » le groupe. L'Angleterre tant vantée, y compris sur son modèle « politico-social », fait bien moins que la France.

■ Point 3 : Planning outil Temps de Travail

L'outil temps de travail est en 'pilote' dans quelques BU. Toutes les BU devraient avoir accès à l'outil le 1^{er} juin ! N'oubliez pas de noter vos temps de travail d'ici là et de nous remonter tout problème !



L'Essentiel : 27, 28 et 29 avril 2016

Comité d'Établissement - réunions ordinaires

Compte-rendu des points importants

■ Point 2 : Achat d'une nouvelle société : LASCE

Un projet de croissance externe nous est présenté par Jean-Claude Lamoureux qui annonce l'intention de Sopra Steria Group d'acquérir la société LASCE. La nécessité de développer des compétences métiers autour de la production industrielle pour les clients Aéro, La Défense, l'Énergie et les transports justifierait cette acquisition

La société LASCE créée en 2003 par Xavier Laly a acquis une notoriété dans la Supply-Chain. Faiblement endettée 217K€ en 2015 et 60K€ au bilan intermédiaire de 2016, LASCE emploie 54 consultants d'âge moyen 32 ans. Une convention de gestion passée avec la Holding Armorly lui traite sa gestion. Le terme de partners ne désigne pas des personnes faisant partie du Capital. Cette société réalise 41% de son CA avec la Défense et 29% avec l'Aéro. Elle relève de la convention Syntec. Le salaire est versé en 12 mois, les augmentations sont individuelles, à partir de consultant senior il y a une partie variable. Une prime de vacances est versée en juillet, il n'y a ni participation, ni intéressement. Tous au forfait sur la base de 218 jours, il y a les congés légaux et les congés d'ancienneté prévus par la Convention collective, 12 jours de RTT dont 5 sont utilisés par la formation. Des tickets restaurants de 10€ dont 50% sont pris en charge sont distribués chaque mois. Une couverture santé et prévoyance est assurée par Adaptalia. LASCE a élu 2 DP mais il n'y a pas de CE.

Nos points de vigilance :

Quid des salariés en charge des activités administratives ? La crainte de licenciements est forte d'autant plus que la direction regardera ce point et y répondra ultérieurement ...

Quid du dirigeant actuel qui compte s'investir dans le groupe ? N'a-t-on pas vu récemment un dirigeant d'un groupe absorbé disparaître brutalement ...

Les salariés LASCE resteront au sein d'une même agence pilotée par leur dirigeant : Quid de l'adaptation des consultants d'une société en mode startup à celle d'un grand groupe avec une moindre autonomie, ses lourdeurs, ses déplacements malgré les dires de la direction comme quoi les consultants souhaitent bénéficier des avantages d'un grand groupe ... Quid de l'attractivité si les salariés ne peuvent plus bénéficier des 20 jours de formation, des 12 jours de RTT ? La direction disant qu'elle va regarder ces points ...

Qui des contrats de travail : Avenant ? La direction annonce déjà que certains salariés ne pourront rester au forfait jours mais (super) ne subiront pas de baisse de salaire ...

Quid de la date d'intégration prévue le 1^{er} juillet 2016 avec objectif installation dans la Tour Manhattan à l'été ou à la rentrée : Peut-être pas la meilleure date compte tenu des difficultés pour aller à la Défense et du site actuel en plein Paris qui leur convient ... Demande est faite de prendre contact avec les 2 DP de LASCE : La direction dit qu'elle va prendre contact avec ces 2 élus et reviendra vers le CE.

■ Point 23 : Local CE Manhattan

Vos élus Cfdt demandent depuis plusieurs mois à la direction un local annexe du CE sur le site de Manhattan, site - on vous le rappelle- le plus gros de France avec plus de 2500 salariés. La direction campe sur ses positions et nous indique une nouvelle fois qu'elle n'a « malheureusement » toujours pas de local annexe à fournir au CE sur Manhattan.

*NDLR : Demande-t-on la Lune ??? ... Ceci dit et à bien y réfléchir, vos délégués du personnel de Manhattan ne sont déjà pas en capacité d'avoir un local (pourtant c'est la loi !) pour exercer correctement leur mandat d'assistance et de défense au plus près des salariés, alors fournir aux élus un local annexe au CE n'est absolument pas une priorité de la direction pour **tout bonnement écartier -coûte que coûte- vos délégués du personnel et vos élus CE de tout contact avec les salariés** mais nous continuerons à faire cette demande tous les mois . Quoi qu'il en soit et quel que soit le contexte, nous serons toujours là si besoin.*



L'Essentiel : 27, 28 et 29 avril 2016

Comité d'Établissement - réunions ordinaires

Compte-rendu des points importants

■ Point 21 : Augmentation des fonctions support et retour CRH

L'augmentation moyenne pour les fonctions support a été de 100€ avec un minimum fixé par la DRH à 60€.

7.91% de la population des assistant(e)s n'ont pas été augmentées depuis + de 3 ans.

Lorsque l'on interroge la direction sur les critères pris en compte pour l'augmentation de cette catégorie de salariés, la réponse est plutôt surprenante : **le management considère qu'il y a nature ou pas à donner une augmentation.**

**Critères des plus suggestifs,
surtout lorsque l'on sait que le taux de réalisation des PAP pour cette catégorie est de 0%.**

■ Point 25 : Points divers : les prochaines élections

C'est la première fois dans l'histoire de Sopra que l'on entend la direction dire qu'elle serait ravie si les élections des représentants du personnel se faisaient en un seul tour ! C'est également la 1^{ère} fois que les élus pro-patronaux indépendants (des salariés) et nouvellement rebaptisés traidunion se présentent au 1^{er} tour ! Coïncidence ?! Sûrement pas !

Attention, ils changent de noms sans cesse, entre DP++, CE++, DPi, CEi, Indépendant, Traidunion,... tout cela pour mieux enterrer leur passé, qu'ils préfèrent que les salariés oublient régulièrement !

Rappelez-vous :

- Ce sont eux qui ne sont presque jamais présents aux réunions de Délégués du Personnel ;
- Ce sont eux qui ne remontent aucune question les rares fois où ils viennent en réunion ;
- Ce sont eux qui se revendiquent en « symbiose » avec la direction (au moins vous savez pour qui vous votez !)
- Ce sont eux qui n'assistent pas les salariés, et au mieux les renvoie vers les élus syndiqués ;
- Ce sont eux qu'on ne voit qu'une fois tous les 3 ans sur les sites, uniquement à l'approche des élections ;
- ... Et ce sont eux qui viennent chercher les élus syndiqués quand ils sont personnellement en difficulté...

N'oubliez pas, une bonne mémoire, c'est essentiel pour faire son choix...

► 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 CFDT au CE :

Titulaires		
Bernard	MOLLIER	Albi / Toulouse
Caroline	RICHARD	Manhattan / Montreuil/ Rennes
William	BEAUMOND	Aix-en-Provence
Patrick	PIOT	Manhattan / Montreuil
Nathalie	LACASSAGNE	Albi / Toulouse

Suppléants		
Pierre	GIRAUDEAU	Rennes
Donatella	CORAGGIO	Manhattan
Représentant Syndical :		
Olivier	MARTINOT	Mattéi
Alain	MOIREZ	Toulouse

Consultez notre site

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

Contact : dscfdtsopra@yahoo.com/01 40 67 86 99

Axway : pallombert@axway.com /01 47 17 21 62

SBS : cfdtsoprabanking@gmail.com

I2S : contact@cfdtsteria.fr/06 15 32 47 30

HR : nathalie.sicard@soprahr.com/04 91 28 59 18

