



L'Essentiel : 20,21 et 22 juillet 2016

Comité d'Établissement - réunions ordinaires

Compte-rendu des points importants

CE 20 juillet : Suite du CEt ordinaire de fin juin

■ Point 14 : L'obscur Fondation Sopra Steria / Refondation

Une obscure fondation Sopra Steria à qui l'entreprise verse des sommes importantes, sans que l'on sache vraiment pourquoi. Aucune présentation, aucune action visible... Mais nous n'en saurons pas plus, LA personne compétente sur le sujet étant en vacances...

Quant à la refondation ? Elle est en route et planifiée par la direction sans que les élus ne sache réellement ce qu'il en retourne. Mais la présentation aux élus attendra après les vacances ... voir après les élections ?

■ Point 16 : Répartition des effectifs pour chaque site par divisions et agences

La direction communique les effectifs et **les incohérences se succèdent**. Les découvertes d'écarts entre la réalité, les registres uniques du personnel et les documents de la direction s'enchaînent dans des débats stériles devant une direction qui peine à expliquer les incohérences remontées par les élus.

Globalement, d'après les documents de la direction, il est important de noter que nous sommes 12610 à fin mai 2015 et que nous étions 12768 à fin décembre (-1.3%). L'embauche des stagiaires devrait permettre de repasser en positif si les taux de conversion annoncés par la direction sont aussi bons que prévus ... le problème de recrutement semble persister sur le premier trimestre.

■ Point 17 : Carte Corporate : bilan et suivi

Les cartes corporate (ces cartes fournies par la direction mais qui débitent votre compte personnel et remontent toutes les transactions à la direction) ne font pas vraiment l'unanimité chez les salariés ... **Seulement 450 cartes en service !**

La direction pense que le fait que **les relevés bancaires des salariés soient visibles de sopra steria est un frein fort** ... tu m'étonnes ! Une campagne de 'pub' doit être réalisée cette année. Attention des cas de fraude ont également été signalés notamment sur des paiements à l'étranger. **Soyez vigilants !!!**

■ Point 19 : Communication promise par la direction à tous les salariés sur les temps de trajet (fin mars 2016)

Rien n'a été fait par la direction sur ce sujet... Malgré les promesses.

Il s'agit de dire enfin aux salariés que **les heures de déplacements sont à compter comme du temps de travail entre 9h et 17h52**, afin que les salariés n'aient pas des jours de travail comptabilisés à moins de 7h22 à cause de grands déplacements !

■ Point 21 : Prime vacances

La direction présente aux élus les modes de calcul des primes vacances. Elle rappelle que certains salariés n'en ont pas du tout (convention de la métallurgie).

Ce qu'il faut savoir et retenir :

- pour les ex-Steria, le montant de la prime vacances est équitable entre tous les salariés (tout le monde a le même montant : 504.14€)
- pour les ex-Sopra, le montant de la prime vacances n'est pas équitable et basé sur le nombre d'enfants (198.88€ pour le salarié + 198.88€ par enfant de moins de 18 ans à charge ou pension alimentaire)

En tout c'est 4.3M€ de primes vacances qui sont versées.



L'Essentiel : 20,21 et 22 juillet 2016 Comité d'Établissement - réunions ordinaires

Compte-rendu des points importants

■ Point 22 : Modalités de prise de congés

Les modalités de prises de congés variant d'un site à l'autre, d'une division à une autre, d'un chef à un autre continuent de subsister dans une société de notre taille. Et cela n'inquiète pas vraiment la direction qui nous fait une présentation des différences qu'elle connaît. Rennes, Nantes, Lyon, Toulouse, les explications se succèdent sans aucun sens à part celui de CP/DP/directeurs de division qui veulent gérer cela à leur main sans trop être contraints par des règles légales et un outil qui leur impose un workflow. **Quand vos élus demandent ce qui va être fait par la direction pour uniformiser les pratiques, la direction répond qu'elle ne croit pas pouvoir appliquer une pratique uniforme !** Coté salaires, CRA, GPS, Travel, Note de frais pourtant elle semble bien y arriver ! Alors pourquoi la direction n'impose pas l'utilisation stricte de l'outil ? Pourquoi laisse-t-elle encore les feuilles excel de prévision de congés trainer pendant des semaines sur le réseau avant qu'un chef vienne valider bien au-delà des délais légaux les demandes de congés des salariés ? La réponse est simple c'est que les congés c'est de la production en moins et que le plus important c'est de produire ! Il faut être « souple » pour produire sur des projets de plus en plus tendus et sous staffés, c'est tellement plus simple.

Vos élus redemandent encore une fois que les règles soient les mêmes pour toutes et tous et que PTA soit utilisé et que le workflow garantisse aux salariés qu'une demande soit validée automatiquement au bout de 7 jours en l'absence de réponse du management.

■ Point 24 : I2S : Suivi de la reconversion de salariés

La reconversion de salariés d'I2S et la possibilité de mutation vers d'autres sociétés du groupe avait été présentées lors de la fusion. Les élus demandent un bilan de ce qui a été fait. La **reconversion** de salariés, via un cursus d'une soixantaine de jours, a concerné seulement **28 personnes dont 5 ont déjà quittés la société**. En 2015, **58 salariés ont été mutés** (57 vers SSG et 1 vers SHRS) et depuis le début de l'année 2016, 17 (16 vers SSG et 1 vers SHRS).

Peut-on vraiment se réjouir de ces chiffres !!!?

■ Point 25 : Bilan de la sous-traitance

La direction est incapable de nous donner un document qui présente mensuellement le nombre de sous-traitants présents dans la société. Elle n'a pas ces données en « standard » et ne les présentera pas car cela fait « un gros travail ». Vos élus sont assez étonnés et les explications de la direction sont troublantes pour une société de cette taille. Le seul suivi de la DRH est le CA que génère la sous-traitance tous les mois. **Cela résume assez bien la vision de la direction des femmes et des hommes qui travaillent dans la société : un chiffre d'affaire et une rente.**

Au final on apprend que la sous-traitance représente 11.9% du CA de Sopra Steria group en France et que c'est stable depuis le début de l'année (12%). La répartition du CA est plus forte en région qu'à Paris et c'est « probablement dû à des difficultés de recrutement en région ». Ah bon ? On avance bien ...

■ Point 26 : Localisation du local DP sur Manhattan

La direction vient d'attribuer un local aux représentants du personnel sur le plus gros site de France : Manhattan ! Un lieu pour les DP de Manhattan pour qu'ils puissent travailler et préparer les réunions, recevoir les salariés. Victoire ! Ah mince c'est un placard de 2 places sans fenêtres.

Zut ?

La direction refuse juste d'appliquer la loi, qui l'oblige à fournir un bureau aux DP, et qui oblige à ce qu'un bureau ait des fenêtres !



L'Essentiel : 20,21 et 22 juillet 2016

Comité d'Établissement - réunions ordinaires

Compte-rendu des points importants

■ Point 29 : Nombre de salariés concernés par les 5,5€ accordés pour les déplacements de plus de 3h

Le bilan des indemnités de déplacements liées à la loi Borloo, mis en place de façon unilatérale par la direction via la procédure 1.5 détaille pour les missions de moins d'un mois : « **Lorsque le temps de déplacement, aller/retour, du domicile au lieu de réalisation de la mission est supérieur à 3 heures** (4 heures pour les collaborateurs ayant fait le choix de vivre à plus de 50 km de leur agence de rattachement) par jour en dehors des horaires collectifs et que le nombre de déplacements aller/retour au cours du mois est supérieur ou égal à 1, **le collaborateur bénéficie d'une compensation égale à 5,50 €** par jour appliquée dès le premier déplacement.

Lorsque la mission conduit le collaborateur à passer au moins une nuit sur place, le temps de déplacement est apprécié en additionnant les temps aller et retour comme s'ils s'étaient déroulés sur une même journée. »

Vos élus demandent à la direction le nombre de salariés ayant bénéficié de cette indemnité depuis sa mise en place. La direction répond qu'elle n'a que les chiffres pour 2015 : 838 salariés seulement ont bénéficié de l'indemnité au moins une fois en 2015. Pas de chiffres sur 2014, pas de chiffres sur 2016 ... pas de souhait d'en faire la publicité auprès des salariés non plus. Il faut savoir que cela existe, et qu'il faut saisir la note de frais sur Expense avec le motif mystère 'C'.

Alors, partagez l'info à tous vos collègues !

■ Point 30 : Nombre et listes des salariés ex-sopra sur Meudon et quels projets ?

C'est 74 salariés ex-Sopra qui sont actuellement envoyés en mission sur Meudon depuis leur site de rattachement de Manhattan. Ceci est contraire à la promesse de la direction au moment de la fusion de ne pas envoyer de salariés ex-Sopra sur Meudon, sauf demande de leur part. Les promesses...

■ Point 34 : Plan d'actionnariat salarié : Répartition de la souscription par pays/société/tranches de salaires ?

Vos élus avaient **dénoncé à l'unanimité un plan d'actionnariat destiné aux chefs et hauts salaires** et non aux salariés. La direction l'a toujours nié, mais **refuse de répondre** à ces questions sur le bilan de cette opération. Pierre Pasquier viendra faire un point en personne sur ce sujet en septembre ou octobre... ou pas !

■ Point 38 : Réponse de la direction à la motion unanime des élus qui demande à remonter les performances et degré de satisfaction issus des PAP

La direction est ouverte à discuter de mettre en place la remontée des informations de performance et du niveau de satisfaction des salariés issu des PAP. Elle annonce que l'outil et le PAP en lui-même ont besoin d'une mise à jour. L'entretien doit être révisé avec un objectif pour début 2017 et remonter ces informations pourraient être ajoutés. Depuis le temps que vos élus demandent ces informations seront-elles présentes en 2017 ? Aurons-nous enfin une vue sur ce que le management pense des salariés et ce que les salariés en pensent ? Un sujet qui sera suivi de près par vos élus car il est très important de pouvoir avoir un retour terrain des salariés sur ce qu'ils vivent.

■ Point 37 : Mise à disposition de locaux pour le CE sur Manhattan

La direction n'exclut pas d'agrandir (encore) le site de Manhattan mais rien de prévu pour permettre au CE d'avoir une annexe sur le site ! Pratique pour les milliers de salariés du site !
Le seul placard sans fenêtre a déjà été alloué aux DP ?



L'Essentiel : 20,21 et 22 juillet 2016

Comité d'Établissement - réunions ordinaires

Compte-rendu des points importants

■ Point 39 : CIMPA : Suivi de l'acquisition

La direction n'apporte rien de très concret sur CIMPA à part des phrases qui paraissent depuis quelques années d'acquisitions bien huilées et ne concernent que ce qui les intéresse « il semblerait que 1+1 fasse un peu plus de 2 ». On parle de rentabilité bien entendu pas d'acquis sociaux lors de la fusion vous l'aurez compris. Airbus reste fidèle à CIMPA et des débouchés vers d'autres clients sont déjà en place.

■ Point 35 : Réponse à la motion de fin mars sur le changement de politique de recrutement et l'embauche des travailleurs handicapés.

La direction détaille les différents tests qui existent et qui sont pour la plupart pratiqués par les recruteurs suivant les besoins des postes ou des directives :

- tests d'anglais au choix du recruteur. Les tests ne sont pas adaptés pour les travailleurs handicapés.
- tests techniques : pour les JING au choix du recruteur. Les tests ne sont pas adaptés pour les travailleurs handicapés.
- tests logiques : obligatoires pour contrats pro et sinon au choix du recruteur. Le process du test est adapté pour les travailleurs handicapés et un entretien est ajouté pour nuancer le résultat du test.

La direction présente ensuite la politique de recrutement RSE et explique que rien n'a changé par rapport à ce qui a été présenté au CE :

- Salariés handicapés. En 2014 c'est 14 salariés qui ont été recrutés, 15 en 2015 et 11 depuis début 2016. Un long dating dédié a été réalisé sur Toulouse ayant abouti à 2 candidatures.
- Politique femmes/hommes : formation des « ambassadrices ». 105 salariées formées.
- Insertion : organisation de matinales du recrutement avec le ministère, travail sur le grand ouest et pôle emploi.

La logique de recrutement reste la recherche de bac+5 débutants en majorité : 80% à 90% de l'objectif en s'appuyant au maximum sur les stagiaires.

**Du recrutement handi' qui ne va pas s'améliorer si les tests ne sont pas adaptés, et du cosmétique pour le reste !
On n'arrive pas à recruter, mais on ne change pas une recette qui ne marche pas !**

■ Point 36 : Projets en horaires décalés : liste complète

La direction n'est pas sûre (même impossible) d'être capable de donner les informations sur les salariés aux horaires individuels (voire même pour les horaires collectifs) !

Cependant, la direction s'engage à faire une étude sur les "gros" projets afin de pouvoir communiquer les salariés qui ne sont pas en horaires individualisés et de faire un contrôle du temps de travail réel pour mettre en exergue les anomalies qui seraient remontées...

CE 21 et 22 juillet : CEt ordinaire de fin juillet

■ Point 4 : Travail du dimanche

Au vu de nos échanges avec les salariés en clientèle qui n'ont pas forcément accès à leur message Sopra, une demande de communication sur la mise en place de l'outil de suivi du temps de travail est demandée.

L'Essentiel : 20,21 et 22 juillet 2016

Comité d'Établissement - réunions ordinaires

Compte-rendu des points importants

■ Point 1 : Rupture Conventiennelle d'un élu CHSCT

2 nouveaux départs d'élus traités à ce CE. Mêmes acteurs mais changement de décor et de metteur en scène. La direction modifie la question posée aux élus. On ne se prononce plus sur le fait que la rupture conventionnelle soit ou non en lien avec le mandat du salarié mais sur le projet tout court. Surprenant, surtout lorsque l'on sait que le point N°4 sur le licenciement d'un salarié protégé concerne un salarié que l'on va licencier pour incapacité professionnelle suite à des problèmes de santé liés justement à l'exercice de son mandat social.

■ Point 2 : Informations économiques Sopra Steria

Le V2 a été réalisé avec le taux moyen de change du 1^{er} trimestre de la Livre. L'impact du Brexit dans le v2 de juillet ne correspond donc qu'à une légère baisse du taux de change de la Livre anglaise, mais le CA et le résultat seront plus fortement impactés au S2. Reste que UK ne tient que sur l'activité Service publique, la banque ne va pas bien et le reste est en perte !

SBS et UK sont surveillés comme le lait sur le feu. SBS, la croissance va devenir impérative, l'investissement a toujours du mal à être contenu même si tous les grands chantiers sont à mener en parallèle. Ces gros investissements vont nécessiter une course à la signature qu'il va falloir réussir sans sacrifier les marges ...

HR, des contrats signés mais avec des rentrées de licences seulement sur T4, une réflexion sur 3 ans est à mener. Pour I2S, les chiffres sont assez stables, la prévision devrait être tenue.

CIMPA, croissance de 5 à 6% par rapport à l'année dernière. L'année est transitoire : Airbus tient ses engagements et il y a une bonne synergie avec le conseil et l'innovation.

SSG, le V2 est en amélioration avec une bonne clôture du S1 mais le S2 est prudent voir très prudent. Il faudra réaliser de très grosses transformations en raison du numérique, la décroissance va ralentir et une stabilisation devra intervenir d'ici la fin d'année.

Une première, les secteurs devraient être plus rentables que les Régions cette année. En lien avec le fait que les secteurs ont développé une activité développement ou centre de service en province.

En Espagne, un changement de manager est prévu. En Italie : stabilisation pour cette année et de bonnes perspectives pour l'année prochaine. En Allemagne les prévisions sont tenues et la marge est sécurisée. Il faudra trouver un deuxième souffle en termes de croissance en embauchant 2 ou 3 entrepreneurs. Au Benelux, la croissance est forte mais il faut améliorer le taux de marge. En Suisse, la marge tient mais on peut faire mieux. En Scandinavie, le budget devrait être tenu avec un CA au-dessus de la prévision, la Norvège se porte bien et améliore sa marge, la Suède et le Danemark (petite équipe) sont en déficit.

■ Point 9 : Commissions du CE

Commission logement : info importante : fusion des collecteurs en un collecteur unique « Action Logement » et baisse des montants des prêts pour pouvoir servir tout le monde.

■ Point 11 : Dévolutions des CEt ex-steria

CEt Paris : Trois problèmes empêchent de finaliser cette dévolutions : le trésorier du CE a contacté l'expert qui est incapable de fournir le détail de la billetterie, une nouvelle facture Proweb CE pour 2016 et la mise en demeure des Impôts concernant la non déclaration des salaires pour 2015 !

CEt Ouest : Le comptable est toujours en arrêt maladie et nous sommes donc toujours en attente du bilan comptable.

CEt Aquitaine : Pas de bilan comptable.



L'Essentiel : 20,21 et 22 juillet 2016

Comité d'Établissement - réunions ordinaires

Compte-rendu des points importants

■ Point 3 : Licenciement d'un élu CFDT harcelé et discriminé par la direction pendant plus de 20 ans

Avis du CE sur le licenciement d'Olivier Martinot, voté à la majorité :

« Les élus du comité d'établissement sont tout à fait convaincus que la détérioration de l'état de santé de Monsieur Olivier Martinot est due à la situation qu'il a subie pendant des années comme syndicaliste, ainsi que l'a confirmé le tribunal.

L'employeur s'est obstiné à ne pas vouloir reconnaître cette situation globale, a continué de le maltraiter malgré ce jugement, ce qui a accentué cet état de fait.

Évidemment, un licenciement à plus de 55 ans, du fait de son état de santé, en lien avec son engagement syndical, n'est pas satisfaisant ni sur le plan humain ni sur le plan des principes que nous défendons.

Même si sur le plan syndical nous perdons un élu investi durablement et depuis longtemps, nous sommes conscients que c'est désormais la seule voie de guérison pour lui.

Nous ne souhaitons pas nous prononcer sur les conséquences graves engendrées par cette situation ; c'est à l'entreprise de les assumer. N'étant pas médecins, nous faisons confiance au diagnostic établi par la médecine du travail, diagnostic basé sur des années de suivi régulier et sérieux.

De ce fait, nous estimons que le licenciement pour inaptitude de Monsieur Olivier Martinot est bien en lien avec son mandat syndical. »

Déclaration des élus CFDT :

« Depuis déjà un certain temps, la direction nous demande de nous prononcer sur des licenciements ou des ruptures conventionnelles d'élus que nous ne connaissons pas ou peu, avec un accroissement de demandes depuis la fusion avec Steria.

Mais le cas d'Olivier Martinot est complètement différent, cela fait des années que nous le connaissons, que nous travaillons ensemble. Alors oui, nous pouvons le dire, c'est à cause de ses mandats qu'il en est là aujourd'hui.

La direction l'a laissé en inter-chantier, sans promotion, sans augmentation, sans formation...

Ces années de mauvais traitements l'ont usé et aboutissent aujourd'hui à une inaptitude et à un licenciement par la direction.

Voilà comment on traite certains représentants du personnel syndiqués chez Sopra Steria !

Aujourd'hui la direction affirme pouvoir proposer plus d'une centaine de postes à Olivier alors que pendant des années et au moins depuis 2001, elle n'a pas su lui en trouver UN SEUL !

« Variables d'ajustement », « ressources » ou pour nous « emmerdeurs » voilà tout ce que nous sommes pour elle et son but est bien de briser les plus rebelles.



L'Essentiel : 20,21 et 22 juillet 2016

Comité d'Établissement - réunions ordinaires

Compte-rendu des points importants

C'est ainsi que la direction traite les élus qui finissent par payer le prix de leur engagement. Pendant que d'autres élus, soi-disant représentants du personnel, fournissent à la direction des faux témoignages contre un salarié.

Malheureusement ni notre soutien ni l'aide médicale n'ont suffi à aider Olivier dans ce climat entretenu par la direction. Lui qui pourtant a tenu tant d'années et a essayé à son niveau et par ses engagements de soutenir les autres salariés en difficultés.

Est-ce cela l'avenir que nous réserve notre engagement ? C'est inacceptable !

Bon courage à Olivier, loin de cette ambiance délétère... » La justice a tranché, et elle recommencera.

■ Point 7: Point trimestriel : effectif, PAP, Formation

Sopra a toujours du mal à recruter, la réputation « sociale et les conditions de travail » de Sopra n'y sont pas pour rien à notre avis, il serait temps que la direction en prenne conscience !!

■ Point 13 : Outil Temps de Travail

Vos élus CFDT font remonter des irrégularités. En effet, certains managers demandent aux salariés de modifier leur saisie, ce qui est inacceptable et contraire à l'accord ! **Vos élus demandent à avoir le détail des saisies effectuées et l'envoi d'une information générale aux salariés et managers sur les règles d'utilisation de l'outil.**

■ Point 12 : Des actions gratuites pour le Top-Management !

Le plan d'actionnariat est sur 3 ans. Tous les concurrents le font alors nous aussi, car il faut faire attention à ne pas perdre les leaders qui pourraient partir à la concurrence. Comment la direction a-t-elle procédé ? Vincent Paris et les membres du COMEX élargi ont effectué ce travail de la manière la plus objective possible afin de traiter tous les pays, tout le monde (ex-Sopra et ex-Steria), toutes les filières métiers (managers opérationnels et fonctionnels, grands commerciaux, ...). Donc comme d'habitude au cas par cas ou à la tête du client quoi ...

Sinon les élus traidu*ion annoncent des chiffres relativement précis sur ce plan censé être confidentiel. Malgré leurs affirmations ni le représentant CFDT du CE au CA ni la direction n'ont donnés ces chiffres (la direction le confirme en séance) : D'où tiennent ils ces informations ? On ne sait pas, en tout cas c'est pratique d'être une liste pro-patronale car ils n'en subissent aucune conséquence ni reproches !!!

Quand on pense au consigne de confidentialité demandé aux représentants CFDT et CGT au CA, quelle différence !! Sans parler des nombreux cas d'avertissement et autres embêtements d'élus syndiqués par le passé... Puisque on peut partager ces chiffres :

Environ 100 managers du groupe vont recevoir entre 50 000 à 200 000€ chacun par an ! soit 500 à 2000 actions GRATUITES ! (et pas à soi-disant moitié prix mais en fait plus chères que ça, et accessibles dans 20 ans...)

Comme nous le disions, cela correspond au nombre du **COMEX, directeurs de direction et de division, et quelques autres bien-vus...** Et c'est à cause de ce cadeau aux managers et mandataires sociaux que Sopra Steria était obligée par la loi de verser qq chose aux salariés, d'où les 200€ de sur-intéressement...



L'Essentiel : 20,21 et 22 juillet 2016

Comité d'Établissement - réunions ordinaires

Compte-rendu des points importants

■ Point 8 : Déménagements de sites...

Les plans du nouveau site de Lyon sont disponibles ! Mais malheureusement sous clé. Lorsque les élus ont voulu aller les consulter, le président du CHSCT n'avait pas les clés de l'armoire. C'est bêta !!! L'entrave prend bien des formes...

■ Point 14 : Prestataire de gestion des contrats prévoyance/santé

Au vu de la dégradation de la prestation rendue par Gras Savoye, **vos élus votent une motion pour demander à la direction d'entamer une démarche de changement de prestataire en matière de santé.**

■ Point 15 : Fêtes de fin d'année du CE en commun avec I2S ?

Les élus sont très embêtés : le CE Sopra peut prendre un engagement d'accepter les salariés I2S pour les fêtes de fin d'années. Par contre personne ne peut prendre coté I2S d'engagement de payer la part du CE I2S ou de bien le faire ensemble à la fin de l'année ! Et si les nouveaux élus annulaient tout ? Le CE I2S n'existe pas et il ne sera pas tenu, une fois élu en octobre/novembre, de respecter les engagements que la direction ou qui que ce soit pourrait prendre !! Les élus décident d'essayer de prévoir, chaque fois que cela est possible, une option pour augmenter le nombre de participant et d'attendre l'élection du CE I2S pour traiter avec lui.

■ Point 16 : Réponse à l'avis très négatif des élus sur l'acquisition de LASCE.

L'acquisition a été faite comme prévue au 1^{er} juillet. L'intégration sur Manhattan devrait se faire en septembre / octobre. La direction fait beaucoup de phrases pour répondre à l'avis négatif du CE ... En résumé elle s'en f...

■ Point 17 : Engagement écrit de la direction sur le futur périmètre des CHSCT

La direction rappelle qu'elle a envoyé un mail aux élus le 10 février (à 17h15 précises) confirmant cet engagement : *nous vous confirmons notre engagement sur un découpage plus fin du périmètre des CHSCT lors du prochain renouvellement de ces derniers.* » Circulez, il n'y a rien à voir. Une promesse qui sera pour une fois tenue ?

■ Point 18 : Bilan 2015 des heures supplémentaires

Les chiffres fournis par la direction sont plus que surprenants, on trouve **des déclarations d'heures supplémentaires 2015 négatives** pour des ex-Steria ! Et **on ne dispose pas des heures supplémentaires réellement payées** pour les 2015 pour les ex-Steria. Même si elles sont payées en 2016, nous sommes déjà fin juillet et nous espérons que les salariés ex-Steria ont bien été payés.

La direction va creuser le sujet !!! Cela ne fait que des mois que nous réclamons cela...

■ Point 21 : Quand la direction donne nos salaires à une banque ! enfin, pas tous...

La direction indique que le processus est très simple, elle a fourni le plafond pour chacun des salariés (dans la limite des 3000€). Donc Amundi a bien pu en déduire votre salaire !!! **Conclusion la direction a fourni sans problème tous les éléments nécessaires au calcul de votre salaire à une banque privée** ... quand on pense aux clauses de confidentialité qu'elle nous impose !!!

Enfin non ... elle a quand même une certaine correction ... **pour les hauts salaires, la banque ne pourra pas avoir le montant exact**, les éléments fournis ne permettent que de savoir que le salaire est supérieur à environ 3900€ par mois. **Il faut savoir rester décent !!!!**

L'Essentiel : 20,21 et 22 juillet 2016
Comité d'Établissement - réunions ordinaires

Compte-rendu des points importants

■ **Point 19 : Accords et usages ex-steria suite à la décision de justice**

Pour la direction, cela ne change rien à la situation actuelle des salariés ex-Steria et cette décision ne remet pas en cause la décision unilatérale de la direction...

■ **Point 20 : Représentants des salariés au CA : Demande de retour au CE**

La direction estime que les élus du CE n'ont aucune légitimité pour demander aux représentants des salariés au CA un retour sur leurs votes et actions au CA. Pourtant ceux sont bien eux qui les ont élus pour les représenter aux CA. La direction ne s'opposera cependant pas à la demande des élus d'inviter les deux représentants des salariés au CA au CE de septembre. Depuis, les 2 élus ont répondu favorablement, à suivre donc...

■ **Point 22 : Réponse à la motion unanime du CE contre le projet d'actionnariat salarié à prix soi-disant réduit**

La direction ne regrette pas son choix et estime que ce projet a connu un réel succès et a touché l'ensemble des salariés. Tout le monde est content, enfin du moins la direction !!! Le fait que **dans le même temps elle donne des milliers d'actions entièrement gratuites aux 100 « premiers » managers** ne la dérange pas du tout parce que ces managers ont aussi droit au plan d'action ... CQFD le beurre et l'argent du beurre pour certains ! Sans oublier les 200€ de sur-intéressement... Une bonne année pour certains.

■ **Point 24 : Réponses de l'expert-comptable du CE sur le bilan 2015**

Question posée par les élus traitdu*ion. Le trésorier (élu Cfdt) signale que de très nombreuses réponses, en particulier la liste exhaustive des dépenses « autres », se trouvent dans le grand livre des comptes qui est envoyé à tous les élus en format Excel (taper « recherche / autre » ☺) ce qui est conforme à la politique de transparence que nous avons mise en place. Sinon les élus devaient lui envoyer leurs questions pour qu'il les traite avec le comptable ... il n'a à ce jour reçu aucune question...

► Pour recevoir directement et mensuellement « L'ESSENTIEL CE » il suffit d'envoyer un simple mail à EssentielSopra-subscribe@yahogroupes.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			Suppléants		
Bernard	MOLLIER	Albi / Toulouse	Pierre	GIRAUDEAU	Rennes
Caroline	RICHARD	Manhattan / Montreuil / Rennes	Donatella	CORAGGIO	Manhattan
William	BEAUMOND	Aix-en-Provence	Représentant Syndical :		
Patrick	PIOT	Manhattan / Montreuil	Olivier	MARTINOT	Mattéi
Nathalie	LACASSAGNE	Albi/Toulouse	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

