

## ■ Point : 8 Information, en vue de la consultation, du Comité d'Établissement Sopra Steria Group sur les Orientations Stratégiques de l'entreprise

Après diffusion d'une note, Pierre Pasquier, accompagné de Vincent Paris, vient nous présenter les orientations stratégiques du groupe. Que retenir de cette présentation ... au final surtout la façon de procéder de la direction générale concernant cette stratégie pour 2018 :

- Rester indépendant et fermer les portes à toute possibilité d'acquisition externe,
- Garantir un CA et une marge élevées pour rendre le point précédent compliqué pour un acheteur (et surtout pour les dividendes ne nous voilons pas la face),
- Devenir internationaux et non pas multinationaux comme est structurée la société aujourd'hui,
- Développer l'offre end to end à forte valeur.

Très clairement on comprend rapidement que c'est l'indépendance qui guide tout. Le groupe doit s'adapter au marché, au client, à toutes les contraintes qui surviennent mais le but c'est les deux premiers points : indépendance et marge. Comme l'a dit P. Pasquier « On avance, on creuse, on avise ». On voit bien dans quel sens.

Evidemment rien sur le fait d'avoir un groupe où il fait bon travailler, ou les salariés s'épanouissent ... vous l'aurez compris. **La notion que des salariés épanouis produisent plus ne doit pas être connue de la DG.**

Ensuite tous ces points se déclinent en vertical, horizontal, oblique, pirouettes et autres figures de style pour justifier le sacrosaint « digital » qui bouleverse tout :

- Conserver une position extrêmement forte en France
- Développer dans le domaine du financier (on ne parle pas du gâteau évidemment mais du truc qui pompe l'argent de tout à chacun). SBS et ses offres « apparaissent comme une priorité ».
- Nécessité de faire plus de consulting (l'arlésienne à sopra ... souvenez-vous orga consultant ...)

Suite à cette présentation les élus sont invités à poser leurs questions et deux points ressortent rapidement :

- Comment transformer l'entreprise pour qu'elle puisse suivre le rythme ? (Formation aux nouveaux métiers, aux nouvelles méthodes de production, motiver les salariés pour adhérer)
- Quel avenir pour I2S au vu de ce qui s'est passé les deux dernières années ? (pour rappel I2S a perdu près de 600 salariés en 2 ans et est économiquement dans une situation difficile)

La direction répond en tournant un peu autour du pot pour le point sur la transformation RH. Ils mettent en place des réunions de travaux avec les élus sur le référentiel métier, vont (enfin) présenter un plan pluriannuel de formation paraît-il, et finalement donnent l'impression de réfléchir à « haute voix » avec les élus. Mais qu'en est-il vraiment ?

**N'attendent-ils tout simplement pas que le turn over fasse le travail ? En 3 ans au rythme actuel il ne va pas y avoir grand-chose à transformer** vu que la population (hors manager bien entendu) aura été renouvelée comme par magie.

*Pour réellement vouloir « transformer » l'existant, ne faudrait-il pas déjà vouloir le garder ? La vraie transformation RH ne commencerait elle pas par la valorisation du travail et la reconnaissance des salariés dans la production de la fameuse marge si chère à leurs yeux.*

Concernant I2S la DG répète encore qu'il faut garder cette entreprise et qu'elle est indispensable dans l'offre de demain. Mais le comment faire reste très flou. Il faut revoir les offres, s'adapter, redresser pour investir ... un discours déjà entendu plusieurs fois. Rien de bien nouveau au final ne sortira de cette discussion.

Reste enfin le dernier sujet abordé : Axway. P. Pasquier nous annonce passer beaucoup de temps avec eux car l'arrivée du « *digital et du Cloud est très violente chez eux* ». L'offre, là aussi, est à reconstruire et les services et les ventes doivent évoluer et changer pour rester sur le marché. Axway a un « *virage à pendre sur les 2 à 3 ans à venir et doit réussir sur le marché américain* ». Mais on nous rassure tout de suite : les 70 licenciements d'Annecy n'ont rien à voir avec tout ça. Nous voilà vraiment très très rassuré. Ouf.



## ■ Point 2 : Informations économiques sur Sopra Steria

Présentation de Xavier Hürstel, nouveau « Chief Transformation & People Management Officer », grand chef à plumes RH donc.

Sur l'économie, l'année, malgré un bon chiffre d'affaire, est plus difficile que prévue pour la marge.

L'impact sur la marge s'explique par :

- un investissement lourd nécessité par la transformation digitale et une tension de fond sur les prix,
- l'entité UK qui subit les conséquences du brexit,
- la filiale SBS qui poursuit ses importants investissements produit.

Ces impacts négatifs sont partiellement compensés par une bonne résistance des entités en France et une forte progression des filiales étrangère hors UK.

Il n'y a donc rien d'inquiétants pour les dividendes des actionnaires ... ouf ;-)

Mais sans doute pas d'amélioration pour nous autres salariés ... voir des tensions supplémentaire car "on" attend une amélioration de la marge et celle-ci ne passant pas par une baisse des investissement, ni par une modération de revenus de la haute hiérarchie, il ne restera que nous à saigner!!!

## ■ Point 4 : Évolution de l'organisation Sopra Steria Group

La direction nous explique qu'il s'agit plutôt d'ajustements pour redonner des tailles humaines aux agences. L'objectif est de donner plus de poids à la RH et plus d'air au Management.

Le mot d'ordre :

- Des adjoints partout, notamment dans chaque agence (augmentation du nombre de managers)
- Un nouvel RH en agence (RHA) (et non plus division) dépendant du chef d'agence, pour traiter le problème du Turn Over
- Un référent formation dans chaque BU et Agences

Le RQP devient RIA pour monter en gamme.

Vos élus CFDT s'insurge contre cette organisation où la RH n'est toujours par un recours pour le salarié, car dépendant du chef local ! Nous dénonçons un renforcement des « baronnies » qui fait que chaque chef de BU fait ce qu'il veut, et qu'il n'y a guère que les élus pour prévenir la direction des règles « spéciales » mises en place par endroit ! **Au lieu de se permettre de corriger les dérives en plaçant un extérieur dans les BU, la direction renforce ainsi l'opacité** car aucun RHA n'ira « dénoncer » un comportement anormal du directeur qui décide de sa promo ! Sans parler de la compétence RH qui n'est que secondaire pour le poste... La CFDT rappelle un cas de harcèlement sexuel où la salarié ayant contacté la RHD, a eu comme unique réponse un courrier d'avertissement, remis par cette même RHD !

**La CFDT demande donc une voie de recours pour les salariés, seuls face à leur hiérarchie !**

## ■ Point 3 : Transformation RH

Le référentiel métier est en cours de refonte. Pour la gestion des sites, une action est en cours pour mettre ne place partout des organisations avec un V1 hebdo, un V2 trimestriel et un V3 annuel par site, ainsi qu'un V2 national par trimestre. Une réflexion est en cours sur un nouveau rôle de « Happiness Officer » par site.

## ■ Point 5 : Démissions

La direction botte en touche et y reviendra le mois prochain. Cependant, nous apprenons ce que nous sentions déjà : **l'âge moyen des démissions N2 est de 34,5ans et de 28 ans pour les N1. Sachant que 89% des démissions sont des N1 ou N2. Il s'agit donc bien d'un départ massif d'expérimentés de bien plus de 2 ou 3 ans d'expérience, et de personnes « coincées » au N2 durablement puisque toujours à ce niveau à plus de 35 ans.**



## ■ Point 1 : KAD (Kit d'Agilité Distribué) et Lean Management

Les élus sont toujours aussi inquiets sur l'utilisation faite en local et chez les clients des KAD.

Aucune charte signée par les clients, aucun contrôle sur place possible, aucun engagement à ne pas filmer, etc. La liste de ces KAD fournie par la direction n'est même pas complète ! Des KAD sont présents dans des open spaces, certains sont encore allumés en continu. Nous rappelons qu'il est totalement illégal de filmer les salariés à leur poste. Que fait la direction de Sopra Steria ?

Après plus d'une heure de débat, la direction consent enfin à diffuser un message à tous les salariés sur l'utilisation des KAD.

Les élus votent les 2 motions suivantes :

« Les élus ont levés eux-mêmes ce sujet en avril dernier, que la direction n'avait jamais cru bon de partager ni avec les CHSCT ni avec le CE.

Le CE redemande une information et une consultation des CHSCT et du CE ainsi que la suspension du déploiement des KAD. Les élus rappellent qu'ils le demandent depuis avril, et qu'entre mai et novembre, le nombre de KAD est passé de 176 à 253 !

Le CE demande une consultation de tous les CHSCT et demandent l'avis des CHSCT sur ces sujets du KAD, du Lean, et de la méthode Agile des afin de les éclairer. »

« Le CE décide de recourir à une expertise sur les conséquences pour la santé des salariés et les Risques Psycho Sociaux de l'installation des caméras et Kit d'agilité distribué (KAD) dans les bureaux des salariés et leurs impacts ainsi que de la mise en place de la méthode Agile et du Lean dans l'entreprise. (...)»

## ■ Point 10 : Travail du dimanche

Les mois se succèdent et se ressemblent.

Des travaux du dimanche n'ont présents dans les tableaux présentés aux élus, des informations erronées, un projet dont les travaux du dimanche sont reportés de weekend en weekend depuis début octobre bloquant ainsi les salariés concernés, ... Cette fois, la direction nous envoie le document au dernier moment, pour que nous ne puissions pas le vérifier ? Nous votons la motion suivante :

« Depuis des mois, devant les projets de travail du dimanche de la direction, les élus remontent les erreurs, les incohérences et les fausses informations données aux salariés sur le travail du dimanche et sa rémunération.

Suite à nos avis très négatifs, la direction envoie aux élus les projets de travaux du dimanche la veille de ce CE. Ainsi, les élus n'ont pas eu le temps de les étudier ni de contacter les salariés pour pouvoir avoir des informations.

Les élus du CE refusent donc de donner un avis. »

## ■ Point 13 : Projet de politique des congés payés

La note classique de la direction sur les « Recommandation de prises des congés » nous est proposée. Nous obtenons des changements de rédaction pour bien faire apparaître que ce ne sont **que des recommandations** et non des obligations pour les salariés. Nous obtenons aussi 2 jours de plus pour la pose des ponts, et un rappel que « *l'outil de Gestion des absences (PTA) est le seul outil à utiliser pour faire les demandes de congés, JRTT et ponts* » mais aucune autre action pour faire cesser les dérives. **En effet, dans de nombreux endroits on demande aux salariés de demander au préalable ses congés par mail au CP, qui n'a alors aucun délai pour répondre, puis de le saisir dans PTA, avec encore un délai d'acceptation. Ceci est inadmissible** et tous les salariés doivent être traités de la même manière et en respectant les règles de l'entreprise : une seule saisie sur PTA, que la hiérarchie a une semaine pour valider, sinon le salarié peut le considérer comme « validé ». Nous rappelons également que **la direction ne peut imposer les congés**, et qu'elle a déjà les RTTh pour parer au période d'inter chantier (en respectant un préavis de 7 jours ouvrés !).



### ■ Point 14 : Employabilité des Seniors et Zones urbaines

Une expertise, organisée et financée par le CE, est décidée et votée à l'unanimité sur ce sujet d'employabilité des seniors.

Pour les Zones Urbaines, zone dans lesquelles la direction s'exonère de tout remboursement kilométrique, après un avis très clair d'avocat, et le refus de la direction d'accepter de changer sa règle, le CE décide d'ester en justice sur ce sujet pour défendre l'intérêt des salariés.

### ■ Point 15 : Salariés non-augmentés depuis 5 ans

Suite à nos nombreuses sollicitations, la direction a enfin revu sa liste de salariés non augmentés depuis 5 ans sur laquelle elle a refait une passe afin de corriger ses situations. Elle ajoute ainsi 8 salariés qui ont été considérés comme augmentés alors qu'ils sont juste passés d'un temps partiel à un temps plein ! Par contre, elle refuse de corriger pour les salariés considérés comme augmentés car ayant eu la revalorisation syntec des minima en 2013 (qq euros) ou de retour de congés maternité.

### ■ Point 21 : Invalidation de la Taxe sur les dividendes

Pour Sopra Steria, cette taxe représentait 1 million d'euros par an soit 3 millions d'euros pour les 3 ans.

Cette taxe ayant été jugée illégale par le Conseil Constitutionnel, Sopra Steria sera remboursé.

En parallèle, l'entreprise devra s'acquitter d'un impôt supplémentaire sur les sociétés en 2017. Le montant n'est pas encore connu mais pas d'inquiétude il devrait être inférieur aux 3 millions d'euros. **Cette décision de justice est donc bénéfique pour Sopra Steria, qui refuse évidemment de redistribuer ce gain inespéré aux salariés !**

### ■ Point 24 : Information des salariés en cas de modification d'une note de frais soumise au moment de sa validation.

Au détour de cette question sur le fonctionnement en cas de frais refusé (ou bien entendu il n'y a pas de procédure bien établie), la direction nous confirme **qu'un nouvel outil de gestion des frais va être mis en place** pour le groupe au premier semestre 2018. La direction pourrait-elle faire plus archaïque et non-ergonomique que l'actuel ?

► Pour recevoir directement et mensuellement « L'ESSENTIEL CE » il suffit d'envoyer un simple mail à [EssentielSopra-subscribe@yahoogroupes.fr](mailto: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			Suppléants		
Caroline RICHARD	Rennes (Manhattan / Montreuil)		Alain MOIREZ	Toulouse	
Pierre GIRAUDEAU	Rennes		Mohamed HELLA	Meudon	
Nathalie LACASSAGNE	Albi		Donatella CORAGGIO	Manhattan	
William BEAUMOND	Aix-en-Provence		François-Marie BRENGUES	Rodez	
			Représentant Syndical :		
			Bernard MOLLIER	Albi/Toulouse	

#### Consultez notre site

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

Contact [dscfdtsoprasteria@gmail.com](mailto:dscfdtsoprasteria@gmail.com) /01 40 67 86 99

Axway : [pallombert@axway.com](mailto:pallombert@axway.com) /01 47 17 21 62

SBS : [cfdtsoprabanking@gmail.com](mailto:cfdtsoprabanking@gmail.com)

I2S : [contact@cfdtsteria.fr](mailto:contact@cfdtsteria.fr) /06 15 32 47 30

HR : [nathalie.sicard@soprahr.com](mailto:nathalie.sicard@soprahr.com) /04 91 28 59 18