



■ Point 1 : Fusion Sopra Steria - Cassiopae

Vos élus CFDT proposent un avis sur ce projet :

« Les élus du CE et Sopra Steria rendent un avis négatif sur le projet de fusion Cassiopae car d'une manière générale la fusion n'a pas pour but de prendre le meilleur des deux sociétés mais de s'aligner sur le statut Sopra Steria, ce que les élus regrettent encore une fois.

- Les salariés de Cassiopae vont perdre une bonne Qualité de vie au Travail (QVT) : perte d'une organisation sur 4,5j par semaine, perte d'un certains nombres de jour d'absence rémunérés, ... etc
- Les salariés quittent une entreprise à taille humaine, souple avec de bonne relation sociale pour rejoindre, je les cite ; « une entreprise stable mais impersonnelle, à l'organisation rigide et sans relation sociale »

Les élus s'inquiètent des risques signalés par l'expert, notamment l'avenir des salariés de structure
Les élus regrettent que la direction ne respecte pas ses engagements pris en mars 2016 au CCE de maintenir cette société indépendante durant 3 ans. Cela pose une fois de plus la question de la crédibilité de la direction. »

Cet avis ne récolte malheureusement pas la majorité, il est donc refusé. Cependant, les élus votant contre ne propose aucun autre avis. Le CE ne se prononce donc ni dans un sens ni dans un autre sur ce projet de fusion, malgré la régression sociale qui va en résulter pour les salariés de Cassiopae.

La direction accepte la présence dans notre CE d'un représentant issu de la DUP dans un premier temps, pour sans doute se familiariser avec le climat social de SSG !!!

■ Point 2 : Informations économiques sur Sopra Steria

L'année se termine comme elle a commencé :

UK et SBS sont en délicatesse, avec un résultat très très inférieur au budget pour SBS, la direction mise sur les licences de fin d'année pour combler une partie de cette différence.

La cybersécurité peine également en cette fin d'année 2017.

Ces mauvaises annonces sont contrebalancées en partie par un résultat supérieur au budget pour l'Europe hors UK.

■ Point 3 : Rupture Conventionnelle

Désormais, il n'y a presque plus de CE sans un projet de rupture conventionnelle ou de licenciement concernant des élus protégés. Nous voyons là toute la fibre sociale de Sopra Steria, qui préfère couper court à tout dialogue social en supprimant consciencieusement ses interlocuteurs.

Sur 20 votants, 9 refus de vote, c'est juste symptomatique du ressenti des élus.

■ Point 4 : Point entrées/sorties et démissions 2017 réalisées et en cours

En cette fin d'année, l'information nous paraît importante pour faire un état des lieux de la santé de l'entreprise :

La direction n'est en mesure que de nous fournir le delta des entrées supplémentaires en 2017 : soit 126 entrées en plus, mais se trouve fort dépourvue pour nous donner le nombre de démission et le pourcentage de turn over sur 2017, ces contingences ne doivent pas faire partie de ces priorités !

■ Point 9 : Plan mobilité

Depuis peu, des offres de covoiturage sont faites sur les sites de Lyon, Toulouse et Rennes en passant par le fournisseur Colibri.

Cette s'offre s'inscrit dans un plan de développement d'entreprise, obligatoire à partir du 1^{er} janvier 2018. **Le plan de déplacements entreprise (PDE) est un ensemble de mesures visant à optimiser les déplacements liés aux activités professionnelles.** Il est plus que limité pour le moment chez SSG... à suivre donc.



■ Point 5 : Point sur le recrutement

La directrice du recrutement SSG (Christelle Pradier) vient nous présenter le bilan du recrutement pour 2017.

Son enthousiasme fait plaisir à voir, + d'alternants en 2017, un taux de conversion à 50 %, 64 % des contrats des stagiaires convertis en CDI, 2000 salariés recrutés.

Le recrutement est marqué également par le sceau de la transformation digitale : un recrutement renforcé via Facebook, des escapes game ou mises en situation où l'on observe le comportement des jeunes principalement avant le 1^{er} entretien.

Sont observés leur sens du leadership, de la compétitivité, la curiosité, l'esprit d'équipe etc., on nous assure que l'on ne fait qu'observer et non évaluer, l'évaluation se fera par le biais d'entretien plus formel, le recrutement est aussi un jeu. Ou pas.

■ Point 6 : Travail du dimanche

Encore à l'honneur ce mois-ci le projet SYROCO.

Pour rappel, la mise en production de la nouvelle version de cette application est **reportée de dimanche en dimanche depuis début octobre 2017**. 8, 22, 29 octobre puis 26 novembre et ensuite 3 ou 10 décembre.

Après interpellation par vos élus sur ce sujet à chaque CE, la direction s'est enfin renseignée.

Finalement la bascule devrait avoir lieu en avril 2018, à suivre ?

Durant 3 mois, deux salariés ont bloqué 6 de leurs dimanches sans aucune compensation. Vos élus demandent à ce qu'ils en soient récompensés.

■ Point 8 : PV

Les traid'u*ion sont force d'opposition sur la validation des procès-verbaux, ils s'abstiennent sur toutes les validations de procès-verbaux de CE sans justification.

Heureusement suite à l'approbation du règlement intérieur du CE, les abstentions ne comptent plus pour la validation des procès-verbaux. Les PV sont donc validés et ont été diffusés aux salariés, suite à un méga retard de la direction, qui les cumulait depuis des mois sans les envoyer.

Là où nous ne comprenons plus : c'est la communication des Traid'u*ion qui incite vivement l'ensemble des salariés à lire les comptes-rendus du CE (qu'eux-mêmes ne valident pas). Vous avez dit logique ?

■ Point 10 : Télétravail

Depuis les ordonnances Macron, le télétravail occasionnel est désormais possible.

TOUT SALARIÉ PEUT DEMANDER UN TELETRAVAIL OCCASIONNEL !

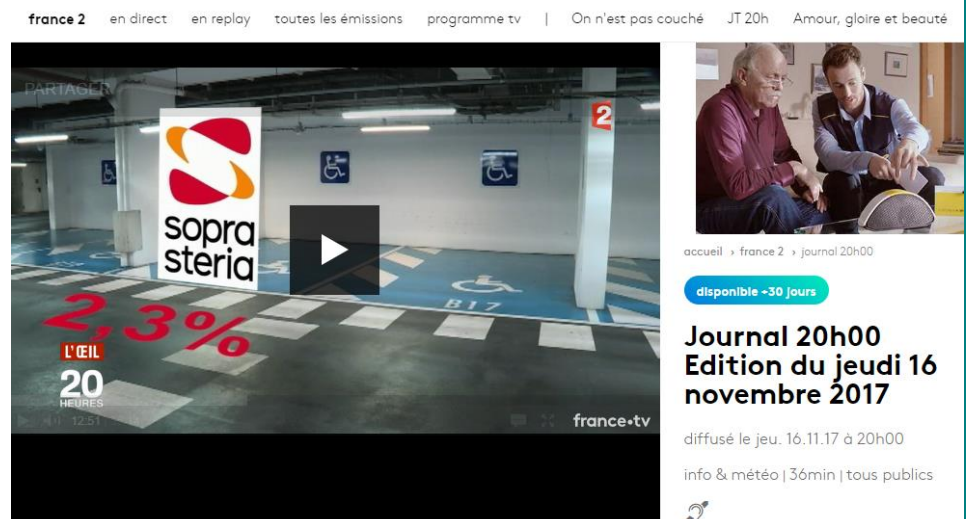
Mais la direction ne veut pas faire de communication globale, comme elle peut le faire concernant les recommandations pour la pose des congés. Elle préfère se limiter à une petite communication sur face 2 face, difficile à trouver et quelque peu incomplète. http://portal.corp.sopra/hr/HR_FR_SG/VieQuotidienne/teletravail/Pages/default.aspx

En effet, nous ne savons pas à qui faire exactement la demande (manager de proximité, directeur d'agence, ...), et ce que vaut l'absence de réponse de la part du manager.

La CFDT rappelle quant à elle qu'un salarié peut encourir une mesure disciplinaire si il ne répond pas à un message de son manager : le principe d'équité reste un vœux pieux à SSG.

■ Point 11 : RQTH : France 2 épingle Sopra Steria !

Sopra Steria a été interpellé par une grande chaîne de télévision publique comme faisant partie des mauvais élèves concernant le recrutement de salariés handicapés (JT France 2 du 16/11/2017), ceux-ci ne représentant que 2,8% du personnel de Sopra steria. Sopra Steria a décliné l'invitation de cette grande chaîne prétextant qu'une négociation était en cours, et qu'elle n'avait pas le temps de communiquer sur ce sujet. oO
Et voilà comment Sopra Steria apparait négativement dans un grand média télévisé !



■ Point 12 : Gestion et sécurité des sites

La direction devrait faire une remise à niveau des registres des risques graves et imminents, à ce jour il n'existe pas de registre des accidents bénins. Tout accident doit donc faire l'objet d'une déclaration à la sécurité sociale même si l'accident est bénin. Cela n'est évidemment jamais fait, la direction ayant déjà du mal à déclarer les accidents non bénins signalés !

Nous apprenons qu'il n'y a pas de responsable sécurité sur l'ensemble des sites alors que cela est obligatoire depuis 2012...

■ Point 13 : Plans de prévention des risques

Trois types de plans de prévention cohabitent dans l'entreprise :

- Pour les prestataires/sous-traitants intervenant au sein de l'entreprise tels que le personnel d'accueil, de ménage, ...
- Pour les sous-traitants projets
- Pour les salariés SSG chez les clients ou cotraitants.

La Division Midi-Pyrénées est citée en exemple car l'une des mieux organisée sur ce sujet.

La direction veut renforcer la coordination de ces plans et créer une dynamique. Pour le moment les CHSCT remontent de nombreux manques sur ces sujets. Une fois de plus la gestion de la sécurité et santé des salariés est loin de ce qu'il faudrait chez SSG. Ces manquements cumulés pourraient finir par peser très lourd...

■ Point 14 : Planning nouveaux outils groupe

La direction nous présente de nouveaux outils pour 2018 :

- Ouverture d'une nouvelle plateforme de recrutement (Taleo).
- Ouverture d'une nouvelle plateforme de gestion de la formation (Comestone).
- Ouverture d'une nouvelle plateforme de réservation en ligne (Expedia rTavelddo).

Bien entendu, la direction n'a pas jugé indispensable de consulter les CHSCT, comme l'exige la loi, pour la mise en place de ces nouveaux outils qui modifient les conditions de travail des salariés.



■ Point 15 : Points CE en attente : encore 5 points sans réponses

Encore et encore des points à remettre au CE suivant faute de résolution. Il manque toujours les mêmes documents, les documents remis par exemple sur les astreintes de 2017 sont incohérents ou alors le paiement des astreintes a été faux toute l'année 2017 ! ... à suivre.

■ Point 16 : Prime vacances

Le sujet est toujours sur la table, la direction est toujours en désaccord avec l'expert mandaté par le CE. Elle ne semble pas vouloir suivre les recommandations de la convention collective Syntec. Nous attendons des données supplémentaires pour que notre expert puisse faire ses calculs.

■ Point 19 : Instances locales : DP et CHSCT

Vos élus continuent de remonter les dysfonctionnements des instances locales, avec des plannings mouvants ou fixés au dernier moment, des refus de réponses, etc. La direction va faire « passer des messages ».

■ Point 17 : Demande info/consultation sur la mise en place de la norme iso 27001

Cette nouvelle norme mise en place à Sopra Steria a de nombreux impacts sur les normes de sécurité au sein de l'entreprise et les conditions de travail des salariés.

Nous avons l'impression de nous répéter mais aucun avis n'a été demandé au niveau des CHSCT, tout particulièrement sur les sanctions disciplinaires encourues en cas de non-respect de ses nouvelles normes de sécurité !

Ceci est profondément dommageable car un salarié s'est fait dernièrement licencier sur Toulouse pour non-respect de ses consignes de sécurité ! De manière illégale donc, mais le voilà au chômage et à devoir attaquer aux prud'hommes. Ceci est inadmissible.

■ Point 18 : Conditions de travail : salariés multiactivités + évaluation des Risques Psycho-Sociaux (RPS)

La direction, nous renvoie sur ce point à la négociation Qualité de Vie au Travail, dont il n'est rien sorti pour l'instant et qui ne porte que sur l'indemnité kilométrique vélo. Une future enquête RPS a été envisagée, et elle nous paraît très orientée (plutôt direction), et quand on lui parle d'un réseau RPS ou bien d'un plan RPS, demande légitime puisque les RPS sont le deuxième risque après les accidents de trajet, c'est la fin de non-recevoir qui s'impose à nous.

■ Point 20 : Commissions du CE, CCE, Conseil d'Administration

Le conseil d'Administration s'est réuni dans le cadre d'une acquisition en Allemagne, comme communiqué depuis.

■ Point 21 : Œuvres Sociales : augmentation bons Noël !

Bonne nouvelle : la valeur des bons cadeau de Noël passeront à 60 euros pour les adultes à fin 2018 ! (toujours 40€ pour les enfants). Cela entraîne une augmentation de 24% du budget. Le CE a voté à l'unanimité cette décision.

■ Point 22 : Fonctionnement du CE

Un plafond annuel des subventions (hors bons cadeau de Noël) est fixé à 5000 euros par salarié. La mise en production du nouveau site du CE avec le logiciel Proweb a été fixée au 09/01/2018.



■ Point 23 : Organisation 2018

Nous aurons l'organigramme fin janvier, une fois l'organisation mise en place donc. Pourquoi s'embêter à nous « prévenir » ?!

■ Point 25 : Locaux repas

Les élus demandent un plan d'action pour permettre une restauration collective adaptée de type RIE sur tous les sites de plus de 500 postes de travail comme 1^{ère} étape.

À cette demande, la réponse de la direction est invariablement non, elle demeure toujours opposée à la mise en place de RIE sur chaque site.

Et pourtant, en parallèle, la direction refuse de mettre des cafétérias adaptées comme lui impose la loi, et **il est interdit par le directeur de site de manger chaud sur le site de Montreuil**, qui a même fait disparaître les micro-ondes dans le déménagement !

La Qualité de Vie au Travail augmente.... (thème de négociations obligatoires, mais peut-être pas pour la direction SSG ?!)

► 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

Caroline RICHARD	Rennes (Manhattan / Montreuil)
Pierre GIRAudeau	Rennes
Nathalie LACASSAGNE	Albi
William BEAUMOND	Aix-en-Provence

Suppléants

Alain MOIREZ	Toulouse
Mohamed HELLA	Meudon
Donatella CORAGGIO	Manhattan
François-Marie BRENGUES	Rodez

Représentant Syndical :

Bernard MOLLIER Albi/Toulouse

Consultez notre site

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

Contact dscfdtsoprasteria@gmail.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

