



Sommaire :

2017 : Un bilan	1
I2S : Temps de Travail	2/3
Stress au travail	4

Pour l'actu CFDT

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

2017 : Bilan et état des négociations

Un an déjà que vous nous avez élu, nous pouvons faire un bilan de notre travail. Un an, et peu de changement, la direction continue toujours à confondre discussion et négociation, loyale et déloyale, ...

Nous avons beaucoup échangé avec la direction, en particulier sur :

- Le **Télétravail**, mais les discussions ont été ajournées unilatéralement par la direction sans explication, mais on nous promet une reprise en 2018,
- Le « **petit** » **problème à Axway Anecy**, avec un accord, signé par l'ensemble des OS. Cet accord est en cours d'application et a permis de traiter la grande majorité de la forte diminution d'activité de cette entité de l'UES avec des transferts dans les autres sociétés du groupe, **pour l'instant sans aucun licenciement**,
- **La Qualité de vie au Travail (QVT)**, réduite à peu de chagrin, ainsi que le **droit syndical**, mais uniquement pour limiter l'usage actuel et rendre plus difficile le travail des élus,
- **L'accord pour les travailleurs handicapés**, les « négociations » ont commencé avec un retard certain, en septembre, avec un rythme soutenu, pour devoir tout recommencer en janvier. La direction ayant « subtilement » modifié tout le texte de l'accord, nous a empêché une comparaison rapide de la nouvelle version avec la précédente, a introduit des régressions majeures à la place des améliorations attendues ...
- **Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)** qui ont été bouclées avec le minimum de réunions possibles sans aucune possibilité de négociation :
 - Salaires, « il n'y a pas d'enveloppe, rien à négocier » (Etrangement, les chiffres donnés en CE montrent une homogénéité des augmentations accordées)
 - Participation, intéressement, il y aura des négociations à part mais plus tard en 2018 (Attention, si rien n'aboutit avant juin 2018, il n'y aura plus rien)
 - GPEC, connaît pas
- **L'accord sur le temps de travail**, bien que dénoncé par la CFDT à SSG et SBS, a vu sa renégociation décalée également en 2018 (sauf à I2S voir l'article ci-dessous).



Tous ces efforts, ces déplacements sur Paris, ce travail sur les différents textes, n'ont permis qu'un résultat décevant en 2017.

Pour 2018, à tout cela, qu'il va bien falloir finaliser, il faut rajouter les négociations liées à l'application des ordonnances MACRON, espérons une plus grande volonté de négociation de la part de la direction.

POURQUOI LA CFDT N'A PAS SIGNE LES ACCORDS TEMPS DE TRAVAIL I2S ET TRAVAIL EN EQUIPE I2S.

Les négociations ont été longues et n'ont abouti à aucune avancée VRAIMENT SIGNIFICATIVE !!!

Aucune des revendications de la CFDT n'a été retenue pour ces deux accords !!

TEMPS DE TRAVAIL :

JRTT :

La **CFDT** revendique la pose des JRTT des salariés en heures sans conditions avec un délai supplémentaire de 3 mois jusqu'au 31 mars de l'année N+1, comme c'est le cas conventionnellement pour les salariés en Modalité 2, même cela n'est pas respectée dans l'accord proposé par la Direction...

La Direction conditionne ces 3 mois conventionnels de pose de JRTT, à un refus de la hiérarchie, empêchant leurs prises avant le 31 décembre de l'année. Cette condition n'est pas **ACCEPTABLE !!**

Application du salaire minimum garanti mensuel conventionnel par coefficient aux salariés ex-Steria en modalité 2 :

La **CFDT** demande une vérification et une réévaluation de tous les salaires mensuels des salariés en modalité 2 sur la base du salaire mensuel minimum conventionnel Syntec suivant le coefficient, comme c'est le cas pour tous les salariés Sopra Steria. La **CFDT** ne peut accepter cette différence de traitement salarial entre salariés d'une même entreprise.

La Direction maintient le traitement différencié pour les modalités 2 en prenant en compte la rémunération **annuelle**.

Heures supplémentaires :

La **CFDT** revendique de faire appel au volontariat pour effectuer des heures supplémentaires et de tenir compte des situations exceptionnelles pour permettre aux salariés de les refuser :

- ✓ Délai de prévenance insuffisant
- ✓ Raisons médicales connues de l'employeur
- ✓ Refus d'exécuter des heures de travail au-delà de celles contractuellement prévues
- ✓ Non-paiement des heures supplémentaires
- ✓ Non-respect de la contrepartie obligatoire en repos
- ✓ Dépassement des durées maximales de travail

La **CFDT** réclame, de la hiérarchie, une demande préalable et écrite, des heures supplémentaires, ceci afin d'éviter tous litiges. La Direction refuse toutes nos demandes et laisse ainsi la porte ouverte aux refus de validation par les managers, des heures supplémentaires effectuées ...



RECONNAÎTRE ET PAYER LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES



Horaires individuels :

La **CFDT** a constaté sur plusieurs contrats, l'utilisation par des managers des horaires individuels pour mettre en place une organisation de travail de type horaires postés sans aucune compensation, primes, IK, ...

La **CFDT** a demandé la suppression de ce type d'horaire pour éviter **ce détournement inadmissible !!**

Bien entendu, refus de la Direction...

Horaires individualisés :

La **CFDT** a proposé une réduction de la plage fixe de l'après-midi à 16h30 (au lieu de 16h45).

La Direction refuse de considérer que notamment les difficultés de circulations pouvaient justifier notre demande d'une éventuelle fin de journée à 16h30.

Droit aux ponts :

La **CFDT** a revendiqué le fait que les jours de ponts ne puissent pas être perdus et/ou non-indemnisés en cas notamment de départ de la société.

Pour la **CFDT**, les salariés travaillant en clientèle ne doivent pas avoir l'obligation de poser leurs jours de ponts sur les dates de ponts du client.

La Direction demande que cette pose de ponts se fasse en priorité sur les dates de pont du client et les rend perdus en cas de départ de l'entreprise.

Horaire collectif :

La **CFDT** revendique **UN VERITABLE** horaire collectif **fixe** et non pas comme dans cet accord proposé par la **Direction**, une plage 8h/19h, extensible, permettant, comme avec l'horaire individuel, de faire travailler les salariés en travail posté sans aucune compensation !!!

TRAVAIL EN EQUIPE ET DE NUIT

Idem accord temps de travail... **Pas une revendication** de la **CFDT** retenue par la Direction !!

Compensations minimalistes, refus d'indemnisation par primes d'équipes à chaque vacation, prime d'équipe dérisoire et indemnités kilométriques conditionnées selon certains jours (dimanche, jour férié) et certaines heures de début ou de fin de vacation, et cela sans se préoccuper de l'absence de transports en commun permettant aux salariés de se rendre soit leur poste de travail soit de pouvoir rentrer chez eux.

Après consultation de la Fédération et des militants, il était inacceptable dans ces conditions, pour la **CFDT**, de pouvoir signer cet accord après une telle « parodie » de négociation.

Seul Traid Union, toujours prêt pour la Direction, a signé ces deux accords pour satisfaire le business des plus nantis, mais SANS SE SOUCIER DES INTERÊTS DES SALARIES !!

Dernière minute : La Direction propose un accord de prorogation jusqu'au 31/12/2018 de l'accord actuel sur le temps de travail en oubliant qu'il doit y avoir aussi une « négociation »... Sans avancée(s) sociale(s) et contrepartie(s) il n'y aura pas de signature de la **CFDT** !!



Etat de stress au travail : un état préoccupant

24% des salariés sont dans un "état d'hyperstress, selon une étude publiée en novembre 2017 et menée par le cabinet Stimulus spécialisé en bien-être et santé au travail.

Dans le cadre de son expertise en santé psychologique au travail, STIMULUS publie son **Observatoire du Stress au Travail (OST)**. Les résultats fournis s'appuient sur l'analyse d'une population de plus de 30 000 salariés évalués entre **mi-janvier 2013 et mi-juin 2017**, et travaillant dans de nombreuses entreprises de secteurs d'activité variés.

Même si ces résultats ne peuvent prétendre fournir une image parfaite du stress au travail dans notre pays, par la taille de l'échantillon sur lequel il repose et par la variété des secteurs d'activité qu'il explore, ils donnent des indications solides sur l'une des problématiques les plus importantes auxquelles est confronté aujourd'hui le monde du travail. L'observatoire du stress au travail se compose de 3 éléments :

- Une évaluation des **niveaux de stress** et en particulier de l'hyperstress des salariés
- Un repérage des **manifestations d'anxiété et de dépression** (conséquences fréquentes de l'hyperstress)
- Une identification des **principaux facteurs de stress** auxquels sont confrontés les salariés.

Les résultats de cette étude permettent de dessiner les grandes lignes de la problématique du stress au travail. Notons d'abord l'importance du phénomène du stress au travail, avec près de **1/4 des individus en état d'hyperstress**, dangereux pour leur santé. Les femmes sont un peu plus touchées que les hommes, alors que cadres et non-cadres sont également concernés. Les taux d'hyperstress augmentent aussi légèrement avec l'âge. En fait, les plus grandes différences concernant ces taux s'observent **en fonction des secteurs d'activité**.

Environ **la moitié de ces salariés présentent des niveaux élevés d'anxiété** et 1 salarié sur 6 est sans doute atteint d'une pathologie anxieuse. **Les niveaux dépressifs élevés sont nettement moins fréquents**, ne touchant que moins d'un tiers des salariés. Les états dépressifs caractérisés semblent ne toucher qu'un salarié sur 15. Les manifestations anxieuses et dépressives sont plus fréquentes chez les femmes, augmentent avec l'âge et varient selon les secteurs d'activité.

Les **sources de stress au travail (RPS) sont extrêmement nombreuses** et leur grande diversité apparaît dans les résultats de cette étude. **Les exigences liées au travail et les changements se détachent nettement, ainsi que le manque d'autonomie et de reconnaissance**. Les relations au travail semblent moins responsables du stress des salariés. On note certes des différences quant à la confrontation à ces facteurs de stress selon le sexe, la tranche d'âge et le statut mais ne sont pas extrêmes. Il semble même avoir une certaine homogénéité des sources de stress au travail, touchant de façon finalement assez identique tous les salariés, alors qu'il n'y a pas un même niveau d'homogénéité en ce qui concerne les niveaux de stress ressentis par les salariés. C'est en tout cas ce que montre cette étude.

Source : <http://www.stimulus-conseil.com/stimulus-publie-observatoire-de-sante-psychologique-travail/>

Vos délégués et représentants syndicaux CFDT

ALLOMBERT Patrick	Axway / Puteaux	01 47 17 21 62
BEAUMOND William	SSG / Aix Marseille Toulon	06 08 94 10 50
BOZZI Fabien	SBS / Tours	02 47 87 11 00
CORAGGIO Donatella	SSG / Manhattan	06 45 15 66 04
FAURÉ Thierry	SBS / Albi Toulouse	06 52 18 09 97
LACASSAGNE Nathalie	SSG / Albi Toulouse	06 13 07 44 87
MOIREZ Alain	SSG / Toulouse	06 80 40 21 42
MOLLIER Bernard	SSG / Albi Rodez Toulouse	06 33 51 44 47
MOURGUES Florent	I2S / Roanne	
OLIVIER Thierry	I2S / Meudon	
RICHARD Caroline	SSG / Rennes	02 23 25 34 71
SICARD Nathalie	Sopra HR / Marseille	04 91 28 59 18
TOULOU M Rachid	I2S / Meudon	



Pour donner du poids à nos revendications, **syndiquons-nous !**

https://www.cfdt.fr/portail/adhesion/adherez-en-ligne/vos-informations-ica_221327

N'attendez pas qu'il soit trop tard. Soyez acteurs et décidez de votre avenir.

Soutenez la CFDT !