

■ Point 1 : Informations complémentaires en vue de la consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de Sopra Steria

La nouvelle technique de la direction pour ralentir les débats : tous les documents sont désormais distribués en séance, à l'instar des documents sur la stratégie pour ce point.

Ce que nous pouvons analyser sur les documents donnés au dernier moment :

- Pour la partie Immobilier, la stratégie 2018-2020 se résume à 2 chiffres : 50% d'augmentation du chiffre d'affaire effectuée grâce à un recrutement de 100 personnes.

Un fois de plus, la direction se met en défaut en ne respectant pas l'article L2323-7-1 du code du travail qui stipule : « Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. »

- Pour la partie stratégie France, quelques informations supplémentaires sont fournies :

Nous allons vers la fin du Mainframe pour aller vers une robotisation et automatisation des applications.

L'Xshore en Espagne devrait doubler d'ici 2020, principalement sur les marchés public et parapublic.

Airbus se délocalise quant à lui plutôt en Inde.

Un effort tout particulier est porté sur le DSO (Le terme **DSO** signifie « Days Sales Outstanding » ce qui correspond au délai moyen de recouvrement, c'est-à-dire le délai entre le début de la production et le paiement des factures) pour le diminuer et atteindre le niveau de CGI c'est-à-dire 58 jours.

En ce début d'année, C. Malargé avoue quelques difficultés sur le site de Nantes, qui souhaite augmenter ses effectifs de 150 personnes sans savoir trop comment. Il souhaite redorer l'image de ce site qui apparaît comme l'usine de Paris.



■ Point 4 : Informations économiques

Les tendances de 2017 restent les mêmes en ce début 2018 :

- Des difficultés sur UK
- SBS se maintient sans atteindre la rentabilité escomptée
- Les pays nordiques au-dessus des espérances.

Le résultat net est passé de 155 millions d'euros à 173 millions d'euros entre 2016 et 2017.

En conséquence, il est prévu un intéressement auquel va s'adjoindre un sur-intéressement de **1000 euros brut**, se décomposant en :

916 euros brut d'intéressement grâce à l'accord signé par la CFD
+ 84 euros brut de surinvestissement au titre de l'exercice 2017.

Un nouveau point sur les salariés non augmentés depuis 5 ans devrait être relancé pour 2018, avec une extension aux non-augmentés depuis 3 ans. À suivre...

■ Point 2 : Présentation des organigrammes avec les effectifs par agence

Au cours de cette présentation, l'accent est mis sur les nouvelles fonctions RH de l'entreprise remaniées ou créées dans le cadre de la transformation RH de l'entreprise.

Connaissez-vous la différence entre **DORH** (Directeur-riche opérationnel RH), **RHD** (RH de division), **RHA** (RH d'agence) ?

- ⇒ DORH : ils-elles sont au service du directeur de division, quand il ne s'agit pas de la même personne. Ils-elles assurent l'employabilité, la mobilité des salariés sur leur BU. Ils-elles s'occupent aussi des licenciements.
- ⇒ RHD : ils-elles assurent le recrutement, la gestion de carrière, la formation au quotidien des salariés.
- ⇒ RHA : Ils-elles s'assurent que le plan de formation est bien suivi, sont le contact avec le manager de proximité, sont là pour écouter les salariés en toute indépendance vis-à-vis du manager de proximité. Difficile quand le RHA est aussi le directeur d'industrialisation du site.

DORH et RHD dépendent du responsable de BU. Les RHA dépendent du directeur d'agence. Tous dépendent donc des managers opérationnels et aucun de la RH, ce qui n'en fait pas une voie de recours pour les salariés !

RHD et DORH se réunissent une fois par mois, les RHA se réunissent régulièrement entre eux.

■ Point 3 : Bilan des démissions 2017

Le Turn over est de 18,8 % en 2017 sur Sopra Steria Group SA.

Âge moyen des départs : **32,10 ans.**

Ancienneté moyenne au moment des départs : **5,3 ans.**

La qualification sur laquelle porte le plus fort pourcentage de départ : **12.2**

Pour les motifs de départs : 56 % ne donnent pas de raison.

Pour ceux qui en donnent :

- Mission trop longues
- Pas assez bien payés
- Pas de projection dans l'entreprise.

Face à ce constat, peu de plan d'envergure : ce que va mettre en œuvre par la direction :

- Toute démission sera accompagnée d'un entretien pour connaître la raison de cette démission.
- La mise en place d'un portail sur la mobilité, la fameuse bourse aux emplois sollicitée par la CFDT depuis plus de 10 ans.
- Un nouveau portail axé sur la formation.

■ Point 19 : Suite des points de CE précédents ou en attente : Plan Mobilité

Parmi ces points : à la question est-ce que la direction a prévu un plan de mobilité sur ces différents site comme l'impose la loi de 2015 ? La réponse est non.

■ Point 5 : Avancement de la transformation RH au niveau ressources humaines

Cette transformation RH est dirigée par l'ancien patron du PMU et nouvelle recrue de SSG : Xavier Hurstel.

Ce nouveau responsable veut :

- mettre en place un nouveau référentiel métier.
- une refonte de l'academy.
- un projet newskilling ou reskilling pour les salariés les plus âgés.
- un renforcement du management.
- une fidélisation des salariés.
- donner une autre image de l'entreprise plus moderne et innovante.
- mise en place enfin d'une GPEC.

....

Pour mener à bien tous ces chantiers, une nouvelle politique salariale de l'entreprise n'est à aucun moment évoquée. Tous ces efforts doivent être menés gratuitement pour les beaux yeux des actionnaires donc.

■ Point 6 : Information en vue de la consultation sur le référentiel métier

Pour rappel, le référentiel métier est en train d'être revu entièrement, notamment pour revoir les fonctions de niveau 3, intégrer les nouveaux métiers du digital

Les critères comportementaux très contestables, devraient passer de 8 à 6.

À suivre dès que nous aurons plus de précisions...

■ Point 7 : Information sur la mise en œuvre du règlement Européen sur la protection des Données (RGPD)

D'abord présenté en janvier 2012 par la Commission Européenne et approuvé officiellement par le Parlement Européen en avril 2016, le RGPD remplacera les lois nationales telles que la loi informatique et libertés en France, unifiant la protection des données et facilitant la libre circulation des données dans les 28 États membres de l'UE.

Lors de son entrée en vigueur le 25 mai 2018, toute organisation qui traite les données personnelles (donnée qui se rapportent à une personne physique : nom, prénom, commune naissance....) identifiables de résidents européens devront se conformer aux dispositions du règlement ou feront face à des sanctions sévères.

SSG est bien évidemment concernée par ce nouveau règlement, et les plans d'action SSG seront les suivants :

- Un nouvel article sera inséré dans le règlement intérieur.
- Formation des salariés.
- Sensibilisation générale sans plus de précision.

Quand la gestion des données personnelles étaient régies par la CNIL, les entreprises étaient sur du déclaratif désormais toutes les données seront contrôlées.

La direction fait par contre la sourde oreille pour nous parler des données personnelles et confidentielles transmises lors des retours CRH, étonnant !!

■ Point 23 : Intempéries

La direction confirme de vive voix **qu'elle accepte le télétravail occasionnel en cas d'intempérie suite aux nuisances produites par les intempéries de janvier.**

En revanche elle refusera le télétravail occasionnel dans le cas de pic de pollution...

■ Point 9 : Travail du dimanche

Sur ce point, toujours les mêmes revendications des élus :

- Une documentation sur les consignes du travail du dimanche sur face à face.
- Que le travail du dimanche ne soit pas passé en astreintes pour réduire des coûts.
- Que le travail du dimanche soit saisi sur l'outil de saisie et qu'il y ait des consignes données.

Une réussite pour la CFDT, les salariés du projet Syroco qui ont vu plusieurs de leurs WE bloqués pour demande de travailler le dimanche par la direction sans que ce travail soit effectif, ont reçu une compensation financière correspondant à 3 astreintes.

Nous espérons que ces compensations se généraliseront à tous ces cas de figure d'annulation, et deviendront automatiques.

■ Point 11 : augmentation et promotions de janvier et février 2018

Le pourcentage d'augmentation SSG est de 2,53 %,

pour une augmentation moyenne de **155 euros.**

Le pourcentage de sélectivité est de 56,5 %.

Le pourcentage de promotion est de 15,2%.

Nous sommes en attente des autres chiffres car aucun document ne nous a été fourni, comme d'habitude.

La direction ne souhaite pas donner les résultats par site pour ne pas que les personnes augmentées soient identifiables (sic !). La transparence, à l'identique des retours CRH, est là aussi de mise.

■ Point 20 : Revalorisation des rentes invalidité servies aux ex-salariés-e-s Steria

Les ex-Steria en invalidité bénéficiaient d'une revalorisation annuelle de leur rente assurées par Swiss Life.

Depuis la fusion, cette rente n'est plus revalorisée par Klésia.

La direction va contacter son courtier pour avoir de plus ample information sur ce sujet.

À suivre...

► 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			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/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