

■ Point 1 : Informations économiques

« Aucune entité au-dessus de son budget. Ni en France, ni dans le groupe. » Vincent Paris l'avoue, les résultats ne sont pas reluisants.

Toutes les BU France sont légèrement en-dessous ou en-dessous de leur budget. Habituellement, la situation est plus contrastée, et c'est bien cette unanimité qui est inquiétante !

D'autant plus que le budget annuel continue d'être revu à la baisse.

Une partie de Cassiopae a intégré SSG, une autre SBS avec ces progiciels. Les ventes de Cassiopae ont été décuplé, cela entraîne un appel d'air de compétence : Un appel à la mutation vers SBS pour Cassiopae risque fort d'avoir lieu d'ici peu !

Nous rappelons qu'il reste encore des salariés mis de côté à Bordeaux, sans mission et sans qu'on leur en cherche ! Certaines ont même été sorties de mission pour... ne rien faire ! Les élus s'en indignent auprès de la direction, qui s'engage à revenir vers nous avec une solution décente !

Quant à CIMPA, notre filiale exAirbus, elle n'est pas encore à son objectif de 2020 d'atteindre 30% de son CA sur d'autres clients qu'Airbus, puisqu'aujourd'hui on est à 17%.

■ Point 3 : Entrées/Sorties des effectifs

Cyril Malargé vient nous présenter ce point, et il est fier : c'est le premier mois où les entrées sont plus importantes que les sorties !

Vos élus CFDT font remarquer que la direction oublie sans doute les 130 personnes de Cassiopae qui s'ajoute aux effectifs depuis le 1^{er} avril.

Sans eux, ce n'est pas le même bilan.

Zut. Silence embarrassé de la direction.

Nous soulignons que d'après le document même de la direction, **la raison principale des départs des plus de 5 ans d'expérience est le salaire insuffisant**. C'est cette population qui **manque cruellement sur les projets, et qui a aujourd'hui un impact économique** sur les résultats qui n'atteignent pas le budget ! **Et ils ne sont pas concernés par le CRH remaniés de juillet ! Que fait la direction pour résoudre cela ?**

Silence encore. La situation n'est donc pas prête de s'améliorer !

■ Point 12 : Déploiement de formations e-learning dans le cadre de la sécurité

Un plan de formation obligatoire va être déployé pour chaque salarié avant la fin de l'année. 10 à 15 modules en e-learning sur la sécurité, les règles anti-corruption, seront à faire par chacun. Quand ? à l'heure où on décale les congés car les projets sont surchargés ? pas de réponse. La tentation sera donc grande de demander aux salariés, en toute illégalité, de les faire sur leur temps perso de week-end ou de soirée !!!

Inadmissible. Comment feront les salariés en clientèle, que le client veut voir 5j/7 ? pas de réponse. Ce sera encore à lui de se débrouiller, autant dire que beaucoup vont se faire avoir... **Comment a-t-on l'assurance que ces modules seront effectués sur le temps de travail ?** Pas de réponse.

Pourquoi tout à coup cet empressement ? Et pourquoi cette volonté forte de la direction n'a-t-elle jamais pu s'exercer dans d'autres domaines ?

Pourquoi aucune formation obligatoire d'ici la fin de l'année sur le harcèlement ? ou le handicap ?

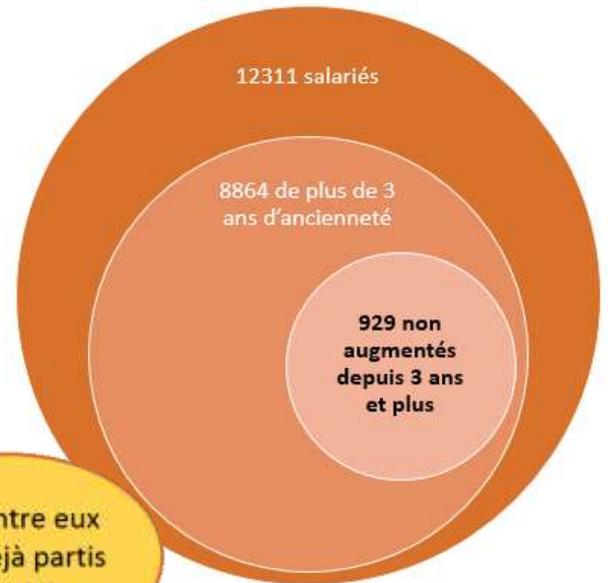
La priorité de la direction est claire...

■ Point 2.1 : Salariés non-augmentés depuis 3 ans et plus

Enfin des chiffres !

Tous ces cas doivent être revus au CRH de juillet avec éventuellement une augmentation ou un plan d'actions. La direction a promis un retour au CE fin septembre.

Vos élus demandent de regarder toutes les augmentations inférieures à 60€, car on ne peut alors parler d'augmentation mais ces salariés ne sont pas dans ces chiffres ! Pour exemple, une élue cite le cas d'une revalorisation de 7€ pour atteindre le minimum de la convention collective !



90 d'entre eux sont déjà partis depuis début

Cfdt:	Non Augmentés depuis 3 ans et plus	Population Totale
SOPRA STERIA	Au 01/01/2018	
Effectif >3 ans	929 10%	8864
Âge moyen	45,8	36,5
Ancienneté moyenne	13,7	7,7
Localisation Paris	40%	34%
Localisation Province	60%	66%
% Femmes ♀	23%	29%
% Temps partiel	6%	6%

En résumé, LES AUGMENTATIONS DE JUILLET CONCERNERONT :

- L'égalité professionnelle Femmes-Hommes : femmes I2.2 et I2.3
- Les salarié.e.s non augmentés depuis 3 ans et plus
- Les salarié.e.s de 1 à 2 ans d'expérience

■ Point 4 : Transfert de la GAP chez HR !

La direction prépare le transfert de l'activité GAP à HR (une trentaine de personnes).

La session est gratuite et on nous explique que cela n'aura pas de coût supplémentaire pour SSG !

La veille Vincent Paris nous expliquait qu'après ce transfert, nous allons payer à HR 15€/bulletin.

Le calcul est pourtant simple, en prenant seulement la refacturation des bulletins de salaire SSG par HR, nous devrions payer en 2019 : **2 340 000€** (15€ * 13 000 bulletins : 195 000€ * 12 mois : 2 340 000€).

Il paraît évident que le compte n'y est pas où alors les 30 salariés de la GAP aujourd'hui couleraient en moyenne à SSG : 78 000€/an.

Même en rajoutant aux salaires chargés les coûts abonnés, on a vraiment du mal à y croire. oO

■ Point 5.2 : Mise à jour du Règlement Intérieur de SSG : Charte Informatique

Le nouveau règlement intérieur comprend des annexes, dont la nouvelle version de la Charte Informatique. La direction y a ajouté de multiples injonctions, toutes plus irréalistes les unes que les autres. Exemple : il faut vérifier chaque jour que son antivirus est à jour et que la mise à jour est bien à la date de la dernière mise à jour (laquelle ??? où trouver cette info ?). En regardant entre nous, pas un seul n'a la même date de maj, et pourtant aucun ne se souvient avoir refusé de mise à jour ! Alors, coupables ? Sanctionnables ? Virables ? Mais encore : vérifier les licences de tous les produits qu'on vous dit d'utiliser, que ce ne soit pas une copie de licence, etc... oO

Sans parler des autres règles présentées ici comme susceptible à sanction si on ne les respecte pas, alors qu'il devrait s'agir tout au plus de quelques recommandations, qui n'ont rien à faire dans un règlement Intérieur !

Un règlement intérieur est en effet loin d'être anodin, si on ne respecte pas une de ces obligations, les sanctions sont claires, et peuvent aller jusqu'au licenciement avec mise à pied !

Pourquoi tant de rajouts aussi contraignants ? Nous espérons que la direction va revoir sa copie...

■ Point 5.3 : Mise à jour du Règlement Intérieur de SSG : Annexe sur le RGPD

Une nouvelle annexe au règlement intérieur sur le *Règlement Général de Protection des Données* (RGPD). Ce règlement, mis en place le 25 mai, impose à notre entreprise de faire un travail sur les données collectées et de construire un « Registre des Traitements », où les données et traitements de ces données sont précisés, avec délai, conservation, accès, etc. Rien à voir avec cette « notice » qui ne nous apprend rien, à part que la direction a des données sur les salariés (lesquelles? mystère) et qu'elle peut les transmettre à une liste pléthorique de personnes ou organisations !

Déclaration de vos élus CFDT :

**« Les élus CFDT s'interrogent :
Quel est l'intérêt de cette notice ?**

- Pourquoi aucun détail sur les données concernées et collectées ni la justification de chacun d'entre elle ?

- Pourquoi aucun détail sur les délais de conservation et la raison justifiant cette conservation des données ?

- Pourquoi aucun détail sur les personnes ayant accès à ces données ?

Ce document ne répond à aucune des obligations légales de l'entreprise pourtant en place dès demain. Il mélange tout, n'apporte aucune information au salarié, mis à part que toutes les données, indispensables ou non, sont conservées éternellement et transmissibles au monde entier ou presque, sans contrainte autre que le bon vouloir de la direction. »

La direction ne répond pas à nos questions et refuse de nous fournir le Registre des Traitements, obligatoire par la loi. **Qu'a-t-elle à cacher ?!**

Les élus demandent à la majorité un CE extraordinaire sur ce sujet, en espérant avoir plus d'informations alors.

■ Point 5.5 : Modification Règlement Intérieur : Calendrier

La direction annonce qu'elle va convoquer l'ICCHSCT sur ce sujet. C'est une réunion d'un seul élu pour chacun des 22 CHSCT locaux. Nous ne comprenons pas, puisque normalement chaque CHSCT doit être informé et consulter sur le Règlement Intérieur (RI). Nous faisons une déclaire :

« Les élus Cfdt s'étonnent de la réponse du directeur juridique de la direction à propos de la consultation des CHSCT sur le règlement intérieur.

La loi est pourtant claire, même pour un non juriste :

L'article L4616-1 précise la mise en place de l'ICCHSCT pour « les consultations prévues aux articles L. 4612-8-1, L. 4612-9, L. 4612-10 et L. 4612-13 ». Or la consultation des CHSCT pour modification du RI est prévue à l'article L1321-4, non cité dans la loi sur l'ICCHSCT.

Il est donc évident qu'il convient de consulter tous les CHSCTs concernés indépendamment sur la modification du RI. »

Suite à ce CE, nous apprenons que la direction se range à notre avis, et va bien consulter chaque CHSCT. Chacun en local pourra donc remonter les incohérences et dangers de ce RI avec la manière de travailler locale et un travail commun va pouvoir être organisé !

■ Point 9 : Travail du dimanche

Encore des mensonges dans les tableaux de la direction. Vos élus fatiguent sur ce sujet... Pourquoi certains ne récupèrent qu'un seul jour après un travail du dimanche alors qu'il est indiqué 2 et que les autres en ont deux ? Sans parler des refus de congés, et des récupérations repoussées en août ! Quant aux déplacements de salariés toulousains sur l'Île de France, la direction n'a aucune information si celui-ci est fait sur le temps de repos du salarié ou non...

■ Point 13 : Projet de report du CIF

La direction veut refuser (pardon, reporter) le congés formation CIF d'une salariée.

Pourquoi ? parce qu'elle est indispensable au service : à seulement 2 ans d'ancienneté dans un service de 30 ? parce que ce serait mieux qu'elle soit là dans cette période de changement (transfert de la GAP vers HR). Et si le transfert qui n'est qu'un projet ne se fait pas ? Toutes ses raisons ne valent rien, et pourraient empêcher n'importe quel salarié de partir en CIF, il en faut un peu plus selon la loi. Sachant que de plus, la direction lui propose de repousser son congé au 1^{er} juillet 2019, mais qu'alors il n'y aura pas de session de formation puisque les formations débutent en octobre ! et alors, il lui faudra faire une nouvelle demande, que la direction pourra refuser (pardon reporter) ! Retour à zéro donc, d'autant plus que si elle change de société, la direction d'HR ne se sentira engagée de rien.

Petite victoire, après nos échanges en CE, la direction décide de revenir sur sa décision et d'accepter la demande de CIF !

En espérant que sa formation sera possible entre financement et acceptation, bon courage à cette salariée !

■ Point 22.1 : Mise en place d'une plateforme de covoiturage

Une plateforme de covoiturage mise en place par l'entreprise, ça sert à quoi ?

Pas à diminuer les coûts pour le salarié, puisqu'IDVROOM facture 10% du prix du voyage +0,20 centimes (ou 7% via le porte-monnaie électronique), comme pour tous les utilisateurs « privés » !

À pouvoir restreindre sa recherche aux salariés SSG, mais pourquoi ?

Après moult débats, nous finissons par comprendre :

IDVROOM va fournir à la direction des statistiques sur le bilan carbone économisé grâce aux covoiturages des salariés SSG !

Ainsi la direction pourra le rajouter à sa comm' Développement Durable (de lapin)... Super !

Et les Plans de déplacements avec les communes, les transports publics, qu'enfin SSG influe sur les réseaux de transports pour le mieux-être de ses nombreux salariés ?!.... silence....

► 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

