



Sopra Steria
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

*** Négó Temps de Travail : la fin ? ***

Sopra Steria Group SA Un échec planifié ?



La CFDT vous informe des négociations en cours et des nouveautés, en vous abonnant simplement à la liste Essentiel pour cela un seul mail au robot de yahoo, à EssentielSopra-subscribe@yahoogroupes.fr ! Transmettez autour de vous !

Les négociations se sont achevées la semaine dernière et le constat est amer : une négociation biaisée, des retours en arrières, une direction dogmatique ...

Mardi 21 septembre, la direction sonnait le glas des négociations sur le temps de travail pour SSG. Déjà dans la projection d'un referendum salarié sur le sujet, ces négociations ont été un parfait exemple de l'attitude actuelle de la direction envers les salariés.

En effet depuis février 2018, la CFDT aura tenté de faire tout son possible pour grappiller quelques avancées sociales pour les salariés de l'entreprise mais le résultat est vraiment maigre.

Après quelques réunions, suite à la proposition de la délégation CFDT d'ajouter des jours de JRTT pour compenser et rétablir le calcul des JRTT, la direction octroie 1 jour de JRTT « supplémentaire ». Il faut savoir qu'avec 36h50 par semaine, 11 JRTT n'est même pas la juste contrepartie de l'annualisation du temps de travail ! Cela devrait être 11,5 jours.

Mais les vraies négociations qui auraient pu avoir lieu ont été immédiatement faussées par l'attitude du syndicat pro-patronal trait d'u*ion. Les pro-patronaux, en symbiose parfaite avec leur maître, toujours prêt à signer n'importe quel projet d'accord bancal, ont ouvert à la direction une nouvelle voie offerte par les ordonnances Macron : le referendum salarié.

Avec 40% de représentativité au sein de SSG, les pro-patronaux en signant seul un accord, permette à la direction d'organiser un referendum pour valider ou non cet accord, sans avoir besoin qu'une autre organisation syndicale signe pour atteindre les 50%.

Forcément, la CFDT a continué à négocier avec à chaque fois cette idée en tête que la direction n'en avait plus grand-chose à faire. Dur d'obtenir des avancées dans ces conditions ... toutes les demandes pouvant vraiment faire évoluer les conditions des salariés sont refusées !

- Modifier la définition des heures supplémentaires pour enlever la validation à posteriori : **NON !**
- Faire évoluer les plages fixes pour permettre plus de souplesse : **NON !**
- Faire évoluer la durée minimum de la pause déjeuner : **NON !**
- Modifier l'horaire hebdomadaire pour ajouter des RTT : **NON !**
- Noter les heures d'arrivée et de départ plutôt qu'une plage horaire : **NON !**

Et le pire est même arrivé : le bras syndiqué de la direction, alias **trait d'u*ion**, a même ajouté une demande de dernière minute ahurissante : une coche obligatoire Oui/Non sur le CRA « Avez-vous effectué des heures supplémentaires ? » pour détourner la saisie dans GTA du temps de travail en faisant, au passage, créer des faux aux salariés. Avoir choisi « Non » créé une pièce juridique contre le salarié qui ne pourra plus aller réclamer des heures supplémentaires a posteriori aux prud'hommes !

De maigres gains, de maigres reconnaissances envers le travail des salariés qui produisent la richesse de l'entreprise ... les années passent, les DG passent, mais la mentalité patriarcale de la direction ne change pas à SSG.



SOYONS CLAIRS: NOUS SOMMES VENUS
AVEC DES PROPOSITIONS RIDICULES ET
UNE MAUVAISE FOI ABSOLUE.



TU PARLES
D'UN SCOOP!



Alors même si au terme de discussions interminables et d'innombrables arguments relatant la réalité du terrain, bien loin de celle des bureaux de 30m2 de Presbourg, les organisations syndicales arrivent à arracher quelques miettes que daigne lâcher la direction qui se prépare déjà au referendum :

- Comme déjà dit : le nombre de JRTT enfin plus proche de l'annualisation de 36h50 par semaine avec 11 JRTT pour les salariés en heure et 7 pour les salariés au forfait jour
- L'obligation pour l'employeur de faire poser les JRTT refusées le premier trimestre de l'année suivante pour éviter que la direction n'empêche entre 400 et 500 JRTT par an (!)
- Le comptage des heures supplémentaires à la semaine intégrant les heures d'intervention des astreintes
- Amélioration du paragraphe sur le repos et le droit à la déconnexion retravaillé et plus précis sans pour autant obtenir un engagement quelconque.

Après concertation la CFDT émet un avis négatif quant à la signature de cet accord.



Cependant, nous pensons que vu certaines avancées et vu la complexité engendrée par cet accord qui rythme notre vie dans l'entreprise nous allons avoir besoin de l'avis de tout le monde :

- Soit nous voulons collectivement de cet accord même s'il ne comporte que de maigres avancées et des éléments néfastes,
- Soit nous voulons envoyer un message clair et direct à la direction et donner plus de poids aux organisations syndicales pour qu'elles puissent négocier en position de force avec la direction pour aller arracher des changements notables.

C'est le choix que va offrir le referendum si la seule l'organisation syndicale pro-direction signe ce projet d'accord.

Attention dans le cas où nous, salariés, rejeterions ce projet d'accord lors d'un referendum, la direction ne pourrait pas se permettre de supprimer les JRTT et les ponts ! La direction serait contrainte et forcée de négocier quelque chose avant la fin de l'année. Il est impensable qu'avec 22% de taux de départ de la société que cette dernière supprime 10 JRTT et 2 jours de PONT alors que toutes les entreprises du secteur en proposent à leurs salariés !

Au pire elle donnera 12 jours de congés payés supplémentaires aux salariés ce qu'elle peut faire sans accord de façon unilatérale !

La direction ne peut pas se permettre d'avoir en 2019 une fuite de salariés encore plus importante, avec une attractivité en chute libre sur le marché de l'emploi.