



## ■ Point 1 : Notre avis sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Avis proposé et adopté à l'unanimité des élus :

« Le CE, suite à la remise du rapport de son expert sur la politique sociale de l'entreprise constate :

- Les effectifs augmentent, mais très fortement en offshore, alors que la faible augmentation en France n'est due qu'aux acquisitions.
- **Les salariés sont de moins en moins promus en interne, les postes élevés sont réservés aux recrutements.** La direction y répond en affirmant que c'est parce qu'elle n'a pas les compétences en interne.
- La diminution des promotions, en 2016 et encore en 2017.
- Le changement de mode de calcul de l'absentéisme fait par la direction, ne permet plus de le comparer à l'historique ni au taux global en France.
- **L'absence totale de politique de mobilité et de mutation volontaire** dans l'entreprise (1,3%)
- Des salariés qui ont jusqu'à 15 classifications d'écart pour un même emploi repère du référentiel métier
- Sur 2 emplois repères, on retrouve les 2/3 des effectifs, ce qui est aberrant et montre la **stagnation des salariés dans l'entreprise.**
- L'emploi repère « Engineer » comprend par exemple des salariés de classifications T2 à I2.3.
- Un salaire qui augmente fort à la fois en pourcentage et en montant pour les hauts salaires et très peu pour les bas salaires. Une différence de moyennes d'augmentations du fixe :
  - o de 500€ par an pour les 10% les plus bas salaires
  - o à 4600€ pour les 10% les plus hauts.
- **Des salariés recrutés plus chers que les salariés embauchés depuis quelques années,** dans toutes les classifications, **créant des inégalités et des causes de départs.**
- **Un coût de recrutement avoisinant les 20,5 M€, que les élus suggèrent d'utiliser d'avantage pour retenir et remercier les salariés présents.**
- Pas d'amélioration en 2017 sur l'égalité homme-femme concernant les salaires.
- La population des femmes augmente bien en I1.2, mais reste stable dans les **hautes classifications, d'où elles restent exclues.**
- L'augmentation de la masse salariale est inégalement répartie : 1200€ pour les salariés payés moins de 30K€/an, et 7100€ pour les salariés payés plus de 120K€. **Cela fait donc 6 fois plus d'augmentation pour les salariés les mieux payés que pour les salariés les plus mal payés.**
- **L'écart entre les hautes rémunérations et les basses augmente d'année en année :** La disparité entre les salaires annuels T2 et DHG augmente et atteint 761% en 2017.
- Des disparités d'augmentation par site, on note un excellent taux d'augmentation à Presbourg.

Fort de ces constats, l'ensemble des élus du CE Sopra Steria émet un **avis négatif sur la politique sociale et les conditions de travail et d'emploi, et s'inquiète des effets néfastes de cette politique sur le bien-être des salariés.**

Les élus émettent le vœu que la politique sociale soit la priorité de nos dirigeants.

Les salariés ont besoin de véritables progrès et d'actions concrètes envers tous les salariés afin de retrouver le sens de leur engagement au sein de l'entreprise.

Les élus alertent une nouvelle fois sur le taux de départ qui met en péril les projets et l'économie de l'entreprise et demandent à être associés aux plans d'actions de la direction.

**Au vu des débats, la direction ne prend pas la mesure de la gravité de la situation et, complètement décomplexée, assume la fracture salariale. »**



## ■ Point 7 : Consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Avis adopté à la majorité des élus du CE :

« Le CE s'est particulièrement penché sur l'axe de Transformation RH de la stratégie de l'entreprise. Le rapport de l'expert du CE constate :

*Sur un marché des services IT qui resterait très dynamique, Sopra Steria va chercher à renforcer ses positions sur les offres Digitales, tout en sécurisant son delivery sur les activités traditionnelles.*

*Le projet de réorganisation de Conseil & Intégration rentre dans cette logique.*

*La réussite de cette stratégie se traduirait par une croissance forte de l'activité et par une hausse significative des effectifs, **nécessitant un renforcement de la politique de recrutement et de rétention.** Mais au-delà de cette croissance d'effectifs, **SSG doit accompagner la montée en valeur des ressources afin de maintenir leur employabilité.***

**La nouvelle organisation RH vise à améliorer les résultats en matière de recrutement et surtout de *fidélisation des salariés* au sein de Sopra Steria Group, dans un contexte où, malgré un niveau élevé de recrutements, les objectifs en termes d'effectifs n'ont pas été atteints au cours des deux dernières années.**

*Alors que la gestion des RH était menée en local sous la responsabilité des directeurs d'agence, le projet présenté prend le parti d'amplifier le mouvement de création d'une réelle filière RH, professionnalisée, disposant d'un maillage cohérent avec le maillage business et formellement en charge du recrutement et des parcours professionnels.*

**Il repose néanmoins sur la capacité qu'auront les binômes RH/business à s'entendre sur la question du staffing et à concilier des temporalités de résultat différentes. Cet aspect demande à la fois de veiller à permettre aux managers RH de prendre la mesure de leur**

**rôle et de maintenir la légitimité des directeurs d'agence auprès des équipes.**

*Enfin, les résultats en termes de fidélisation et de parcours professionnels nécessitent que les salariés soient informés des dispositifs proposés et du rôle de chacun de leurs interlocuteurs pour pouvoir être atteints.*

**Les rôles RH évoluent nettement et le casting sera clé pour assurer la réussite de cette nouvelle organisation.**

*Les équipes RH doivent se focaliser sur le développement de carrière des salariés et être en capacité de challenger les responsables opérationnels sur le staffing.*

*Le plan de transformation RH initié par Sopra Steria Group couvre de nombreux chantiers, impliquant des actions tous azimuts. Si l'ambition de chaque action prise de manière indépendante apparaît réaliste et en ligne avec les objectifs globaux de l'entreprise, le pilotage et la coordination globale de ces actions demandent **un suivi attentif et des indicateurs à intégrer au plan RH.***

*Il conviendra en particulier de suivre **attentivement les résultats du renforcement du rôle des RH de proximité mis en oeuvre dans la nouvelle organisation.** La mise en place d'une commission de suivi avec le CE paraît indiquée.*

Suite à ces conclusions de leur expert, les élus du CE de Sopra Steria note que la direction veut mettre en place un nouveau « canal » RH, avec un poids RH d'égal à égal au directeur de BU. Comme le soulignent les élus et l'expert, c'est une grosse transformation culturelle chez SSG, et son succès est loin d'être évident.

**Le CE alerte la direction sur le risque numéro 1 d'échec de cette transformation :**

**Cela ne pourra jamais fonctionner si on laisse les mêmes acteurs !**

(Comment un RH, salarié, pourra-t-il s'imposer et parler d'égal à égal avec son N+1, comment s'imposer en contre-pouvoir sans créer de tension avec son ancien chef ? Et ce, alors que les habitudes sont prises et qu'il n'y a pas de soutien local...)

Quid de recrutement de RH professionnels ? Pourquoi ne pas intervertir a minima les acteurs entre BU ?



**Le CE demande donc à la direction de mettre ce point en priorité dans les affectations à effectuer.**

**Le CE demande également à la direction :**

- une information à tous les salariés sur les nouveaux intervenants RH et leurs rôles,
- la mise en place et le suivi d'indicateurs sur le renforcement des RH de proximité,
- ainsi qu'une commission de suivi de ces changements. »

### ■ Point 3 : Échange avec les administrateurs représentants les salariés

Les 2 administrateurs représentants les salariés sont venus au CE afin de se présenter et de parler de leurs premiers Conseils d'Administration. Notre élu René-Louis GAINARD, salarié du site d'Albi depuis 1995 s'est présenté à tous.

**Bonne chance à lui pour ce difficile travail de faire remonter auprès des actionnaires le ressenti et l'avis des simples salariés** sur les décisions du Conseil d'Administration (Rémunération des dirigeants, sur-interessement ou autre weshare, décisions d'organisation ou de stratégie, etc.) !

### ■ Point 14.1 : Point RH : données personnelles des salariés

Si vous avez demandé vos données personnelles, vous avez eu la surprise de découvrir une colonne « Evolution » dans l'onglet CRH.

**Cette colonne correspond à votre potentiel apprécié sur votre évolution et votre capacité de progression.**

A : trajectoire rapide

B : trajectoire – de 18 mois

C : évolution rapide de 2 ou 3 ans, régulière dans le temps

D : faible capacité d'évolution et perte de motivation

**Vous n'étiez pas au courant ?** Vous n'aviez pas échangé sur le sujet avec votre Papeur ?

Comme c'est étrange !!!

**Nous conseillons donc à tous ceux qui ne l'ont pas encore fait de demander au plus vite leurs données personnelles** en envoyant un mail à l'adresse suivante : [acces-cnil@soprasteria.com](mailto:acces-cnil@soprasteria.com)

Pensez également à vérifier dans l'onglet CRH, la colonne « Performance » car certains ont eu la désagréable surprise de ne pas y retrouver la même performance que celle notée dans leurs PAP !

### ■ Point 12 : Télétravail

Depuis la mise en place de l'accord télétravail, **264 demandes de télétravail** ont été effectuées.

30 ont été refusés aux motifs suivants :

- 10 pour des contraintes clients
- 2 pour des problèmes d'accès en dehors du site
- 3 pour des problèmes de sécurité
- 1 retour sur demande
- 3 car télétravail occasionnel
- 2 autres motifs (manque d'autonomie et aménagement horaire déjà accordé)
- 1 car salarié démissionnaire
- 8 sans motifs renseignés.

44 demandes sont encore en cours de traitement.

**Nous rappelons que pour invoquer une « contrainte client », la hiérarchie pourrait au moins systématiquement demander d'abord au client avant de refuser.** En effet, certains salariés en clientèle se le voient refuser alors que d'autres sous-traitants chez le même client y ont accès sans problème avec le client !



## ■ Point 4.1 : Point sur les projets en difficultés

4 projets sont surveillés de près : EVA (SNCF), SIPH(SNF), RATP, et pour la Banque DIGICONSO (Crédit Agricole). L'information est vague alors que nous avons précisé dans le point à l'ordre du jour vouloir **les effectifs, le lieu, le nombre d'heures supplémentaires !**

La direction se borne à ces 4 projets sur tout SSG et toute la France, et ne veut même pas donner ces simples informations ? Et ensuite elle nous affirme que les heures supplémentaires effectuées sont toutes saisies dans l'outil...

Une élue CFDT rappelle que sur l'ensemble des salariés rattachés au site de La Défense Manhattan, soit **sur 3000 personnes, seulement 10 salariés ont saisis sur octobre !**

Quand on connaît les tensions de production en ce moment, ce n'est tout simplement pas crédible...

## ■ Point 8 : Recommandations sur les Congés Payés 2019

La note reprend les termes de celle de 2018.

Nous rappelons que la note produite par la direction et mise sur F2F chaque année n'est qu'une « recommandation » et rien de plus. La communication doit être modifiée dans ce sens, ouf !

**À la demande de la CFDT, nous obtenons des dates supplémentaires possibles pour la pose des 2 jours de « ponts » annuels en 2019.**

Suite à nos nombreuses demandes, la direction envisage même de ne plus fixer de dates en 2020 et de laisser ces jours « libres » ! à suivre...

## ■ Point 9 : Approbation des PV

Quelques échanges hallucinant. Certains ne relisent jamais les PV, mais ne manquent pas de vouloir y mettre le bazar. Ils en viennent même à exiger un changement de phrase à corps et à cri alors que ce qu'ils demandent est à la phrase suivante ! Quand on veut donner son avis sans avoir préparé, c'est sûr qu'il y a des fois on passe pour un... Enfin, le PV du CE de fin septembre/mi-octobre est adopté, vous devriez donc très vite le recevoir !

## ■ Point 13 : Temps de travail : pas de limites ?

Le CE rappelle à la direction qu'elle se doit de faire respecter les durées légales maximales de travail et les durées minimales de repos. Il faut donc quand un cas est détecté réagir afin que ça ne se reproduise plus (et non pas afin que le salarié ne saisisse plus !) Que fait la direction quand un salarié travaille plus de 10h par jour ?

Nous notons également que l'outil n'oblige plus à la saisie d'un commentaire si on déclare des heures supplémentaires. Les exemples se multiplient de temps de travail complètement illégaux et qui nuisent forcément à la santé des salariés !

Le grand gagnant est **un salarié de Manhattan Paris qui a travaillé 11h22 par jour pendant 1 mois !!** Dans quel état est-il avec 72 heures supplémentaires en un mois ??!

Attention, la direction a des obligations en matière de résultat sur la santé des salariés, elle en est responsable !

## ■ Point 14.1 : Point RH : CPF et DIF : Que faire ?

Cf. notre comm' mensuelle <https://cfdtsoprasteria.blogspot.com/2018/11/comm-des-elus-cfdt-du-ce-de-novembre.html>

## ■ Déclaration sur l'organisation des CE lors de la prolongation du 11 décembre

**Déclaration CFDT au CE des 29 et 30 novembre 2018, prolongé le 11 décembre 2018 :**

« Depuis le début de la mandature en cours, les élus CFDT demandent à la direction d'anticiper la nécessité (quasi systématique) de planifier un troisième jour de CE pour permettre de purger l'ordre du jour toujours plus important.



*Compte-rendu des points importants*

Le refus de la direction amène plusieurs problèmes dont le choix de salle de réunion disponible (restreint) n'est que la partie émergée de l'iceberg.

Il en est d'autres :

- Le décalage à une date ultérieure, non prévue, modifie souvent les participants et ne permet pas à certains d'exercer correctement leur mandat en les mettant en difficulté sur les rares projets où ils sont encore acceptés ;
- La non-prise en compte des contraintes liées aux mandats locaux met les élus face à des choix cornéliens ;
- Le travail de préparation des réunions est perturbé, dégradant significativement l'efficacité et l'homogénéité du CE ;
- Les redites et les points ré-ouverts en cours de CE décalé, ne favorisent pas la sérénité des débats ;
- La taille et la difficulté de mémoriser les différentes séquences des réunions de CE ont pour conséquence un retard systématique de la production de leurs procès-verbaux, dégradant l'information restituée aux salariés ;
- Le refus de la direction d'organiser des réunions de CE ailleurs qu'à Paris ne permet pas un partage des contraintes générées par ces CE marathons ;
- Le gigantisme de notre société avec son CE national unique implique des réunions très denses qui génèrent beaucoup de fatigue chez les élus ;
- .....

Les réactions des élus, toutes tendances confondues, ont été à l'unisson lorsque la direction a fixé sans concertation aucune la date et le lieu de prolongation du CE en cours.

Cela montre la réalité du problème d'organisation et met bien en exergue la surdité (l'absurdité) de notre direction et son très faible intérêt pour la bonne marche sociale de l'entreprise !

Si la problématique de concordance des plannings devrait être bientôt réglée par la mise en place, qui semble malheureusement non négociable, d'une gigantesque instance CSE nationale (disparition des instances locales), comment imaginer une amélioration de la préparation par la direction des réponses, et de leur qualité, aux questions des élus qui seront toujours à juste titre plus denses !

La CFDT fait le vœu que la direction prenne enfin conscience de sa responsabilité sur la mauvaise qualité du dialogue social qu'elle se donne bonne conscience de laisser se dérouler voire d'entretenir au travers de débats souvent inutilement longs, pour ne jamais accéder aux demandes des élus, dans le seul but apparent de gagner du temps sur la résolution des problèmes sociaux.

En attendant, et pour toutes les raisons évoquées ci-avant, la CFDT est favorable à la demande de convocation d'un CE extraordinaire dédié à la recherche et à la mise en place de solutions d'organisation pour notre CE viables aussi bien pour les élus que pour la direction, et ce dans l'objectif d'améliorer la restitution aux salariés. Les points à aborder sont les suivants :

- Définition des lieux, des dates et de la durée des CE ordinaires (en prenant des hypothèses réalistes) et des réunions préparatoires sur un planning annuel prenant en compte les contraintes connexes (Conseil d'Administration, CHSCT, Délégués du Personnel, Production par la direction des données chiffrées, ...) ;
- Arrêt des prolongations de CE et mise à jour en conséquence du règlement intérieur du CE ;
- Mise en place d'un planning annuel de CE extraordinaires pour permettre de traiter le cas échéant les points non traités au CE mensuel (a minima un par mois, à n'utiliser qu'en cas de nécessité). L'objet de ce planning est de permettre aux élus et à la direction d'organiser la logistique des prolongations de CE quasi-inévitables, et ne contredit en aucun cas la nécessité pour la direction ou pour les élus de déclencher toute réunion de CE extraordinaire relative à un événement non prévu concernant la vie de l'entreprise. »



*Compte-rendu des points importants*

► Pour recevoir directement et mensuellement « L'ESSENTIEL CE » il suffit d'envoyer un simple mail à [EssentielSopra-subscribe@yahoogroupes.fr](mailto: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	Manhattan / Montreuil/ Rennes		Alain MOIREZ	Toulouse	
Pierre GIRAudeau	Rennes		Mohamed HELLA	Meudon	
Nathalie LACASSAGNE	Albi		Donatella CORAGGIO	Manhattan	
William BEAUMOND	Aix-en-Provence		François-Marie BRENGUES	Rodez	
			<b>Représentant Syndical :</b>		
			Laurent TOUSSAINT	Bordeaux	

**Consultez notre site**

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

Contact [dscfdtsoprasteria@gmail.com](mailto:dscfdtsoprasteria@gmail.com)/01 40 67 86 99

Axway : [pallombert@axway.com](mailto:pallombert@axway.com) /01 47 17 21 62

SBS : [cfdtsoprabanking@gmail.com](mailto:cfdtsoprabanking@gmail.com)

I2S : [contact@cfdtsteria.fr](mailto:contact@cfdtsteria.fr)/06 15 32 47 30

HR : [nathalie.sicard@soprahr.com](mailto:nathalie.sicard@soprahr.com)/04 91 28 59 18

