



L'Essentiel : 19-20 décembre 2018

Comité d'Établissement - réunion ordinaire.

Compte-rendu des points importants

■ Entrée du CE : Déclaration des élus CFDT et de la CFDT

« La CFDT et ses élus sont dubitatifs, perplexes voire très inquiets sur le traitement de « faveur » que leur fait subir la direction directement ou indirectement via le management.

Qu'attend la direction des représentants du personnel ? Des élus qui signent les yeux fermés tout ce qu'elle souhaite au détriment des salariés pour le soit disant bien des entreprises et des actionnaires !

Les élus CFDT ont une notion du dialogue social qui semble loin d'être celui qu'attend la direction. **L'intérêt général des salariés est la priorité de la CFDT.** Nous ne sommes pas là pour l'intérêt personnel de quelques-uns.

La mise au pilori des élus CFDT dès lors que ceux-ci sont en désaccord avec l'une ou l'autre direction du groupe est une pratique qui s'accroît fortement.

La direction souhaite-t-elle « réduire à peau de chagrin » ce dialogue social d'autant plus que les règles de la représentativité des salariés vont changer, CSE, ...

Dans ce contexte-là, la CFDT et ses élus interpellent la direction afin de clarifier et régler la situation afin de relancer un dialogue social digne d'une ESN du 21^{ème} siècle. »

■ Entrée du CE : Déclaration CFDT

« ACTE HOMOPHOBES : Que fait la direction ?

Lundi 3 décembre 2018, le PC portable professionnel d'un de nos collègues, élu CFDT et homosexuel, a été vandalisé, sur son site, par une personne qui a gravé l'inscription « PD » sur le couvercle.

Inscription abjecte et hideuse, ineffaçable, et qui rend impossible la sortie de ce PC devant quiconque et encore moins le travail de notre élu sur ce poste en open space !

Depuis la prévenance de la direction mercredi 5, donc depuis 15 jours, la direction a ...

... lancé le remplacement du PC !

La direction a-t-elle porté plainte ? Non et elle ne répond pas en tout cas à la demande de fourniture de la liste des salariés du site, pourtant évidemment nécessaire à toute enquête.

La direction a-t-elle lancé une enquête interne ? Personne n'est au courant ni informé du démarrage d'une telle enquête ou de son avancée, si elle existe. On attend l'année prochaine ? Parions que le règlement intérieur qui condamne ce genre d'acte ne va cette fois-ci servir à ne sanctionner personne...

En tout cas :

- **AUCUN message de soutien de la direction ou de son management n'a été fait à notre collègue, ni par écrit ni verbalement.**
- **AUCUN mail à tous les salariés pour dénoncer les actes homophobes en général et les condamner au regard de la loi et du règlement intérieur...**



L'Essentiel : 19-20 décembre 2018

Comité d'Établissement - réunion ordinaire.

Compte-rendu des points importants

Mais après tout il ne s'agit que de dénoncer
**des actes violents qui peuvent entraîner des conséquences gravissimes pour un salarié,
il est plus important d'envoyer des mails et relances à tous les salariés pour un concours de pulls
de Noël !! »**

Suite à cette déclaration, un débat s'engage où la direction affirme que la CFDT ment !
Devant ses accusations, nous lisons donc l'échange de mail avec le DG, V.Paris, qui prouvent nos dires.
La CFDT a prévenu la direction, lui a laissé 15 jours pour agir, et elle n'a rien fait à part 2 mails à la CFDT !
La CFDT n'a pas l'habitude d'affirmer des choses sans vérifications !

Dès lors, silence de la direction...

Nous continuerons à soutenir la victime et à nous battre pour trouver l'auteur de cet acte inique.

■ Point 2 : Formation : présentation des axes stratégiques de formation 2019 et du plan de formation pluriannuel

La direction nous présente un document vague où elle expose les axes de la formation des salariés en 2019. Pas de chiffres, pas de coût, juste des phrases peu explicites.

Vos élus CFDT remontent à la direction :

- Notre inquiétude devant ce document que la formation ne se **concentre que sur les managers**
- Notre inquiétude sur le **développement annoncé de soi-disant « formation » e-learning, avec le risque que ce soit en dehors du temps de travail**. En effet, la direction refuse d'assurer ses obligations en la matière. Alors que le maintien de l'employabilité incombe bien à l'employeur, et pas au salarié pendant ses heures de repos !

■ Point 4 : État des lieux sur la stratégie par P.Pasquier

Pierre Pasquier nous explique qu'il avait prévu de venir nous parler de la stratégie fin octobre mais en fait il nous en parlera fin janvier et qu'il y aura une actualisation pour Sopra Banking Software en février. Toutes les décisions qui sont en train de se prendre ne sont pas encore mures.

Les enjeux majeurs : la marque consulting à créer et la transformation des offres.

En matière d'acquisitions, il faut cibler le consulting et le produit.

Il faut redéfinir nos priorités et modifier la façon de travailler en interne : autonomie de chaque structure opérationnelle. La nouvelle organisation est une bonne décision.

Concernant la fête des 50 ans de Sopra, tout a été arrêté en septembre... Tant pis pour les salariés !

■ Point 3 : PSSI Groupe

Vous ne savez pas ce que c'est ? Nous non plus, mais c'est pourtant une flopée de documents, cachés quelque part sur F2F, que vous devriez respecter !

La direction se tortille, ne nous a pas donné les documents avant, bref, report du point !

L'Essentiel : 19-20 décembre 2018


Comité d'Établissement - réunion ordinaire.

Compte-rendu des points importants

■ Point 6 : Point entrées/sorties de l'entreprise

Vos élus CFDT vous transmette les chiffres des départs de 2018 à fin novembre. À ce rythme encore pour le mois de décembre, le taux de départ (hors mutations dans les autres entreprises du groupe ou de l'UES) devrait atteindre 22% sur 2018 !

Un nouveau triste record...

	Effectifs	Départs (hors mutations)	% pour 11 mois	=> % à l'année
Entre 1er janvier et fin novembre 2018		2628		
SOPRA STERIA	13026	2628	20,18%	22,01%
<i>dont démissions</i>		1945	14,93%	16,29%
<i>dont autres :</i>		683	5,24%	5,72%
<i>dont licenciements</i>		57	0,44%	0,48%
<i>dont ruptures conv.</i>		127	0,98%	1,06%
<i>dont fins période essai</i>		235	1,80%	1,97%
<i>dont fins de CDD</i>		203	1,56%	1,70%
<i>dont retraites</i>		56	0,43%	0,47%
<i>dont autres</i>		5	0,04%	0,04%

Nous rappelons la demande d'avoir le % d'entretiens des salariés suite au dépôt de leur démission par BU. En effet, cela n'est toujours pas systématique. Comment retenir les salariés ainsi ?

Nous constatons que le bassin de Rennes a un plus fort taux départ que le global national. À nos questions, la direction répond qu'il y aurait des « actions locales » ? lesquelles ?

La direction souligne que la non-application des processus qualité est en cause dans certains problèmes de production sur les projets. Sans rire ? Avec un expérimenté sur toute une équipe de nouveaux, comment s'étonner ?!

■ Point 17 : Respect RGPD

Demandez vos données personnelles à l'adresse acces-cnild@soprasteria.com !

Certains ont eu la surprise de n'avoir des données qu'avant 2007 ! et depuis ? Un autre a eu une colonne vide, et a dû la redemander pour avoir l'évaluation manquante..

L'Essentiel : 19-20 décembre 2018

Comité d'Établissement - réunion ordinaire.

Compte-rendu des points importants

■ Point 5 : Informations économiques

Pour la « prime de Noël Macron », il faudra attendre !

V. Paris nous explique que rien ne sera décidé, ni sur l'existence d'une telle prime, ni sur le montant, tant que les résultats de fin décembre ne seront pas consolidés.

Domage, l'entreprise n'est pourtant pas en mauvaise santé, loin de là, malgré le profit warning de la rentrée. Mais les salariés attendront, comme d'habitude.

Nous ne manquerons pas de rappeler cela alors que la direction fixera les dividendes à verser aux actionnaires ! Gageons qu'eux ne se serreront pas la ceinture !

■ Point 8 : Télétravail

Depuis la mise en place de l'accord télétravail, 279 demandes ont été effectuées.

45 ont été refusées aux motifs suivants :

- 23 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
- 10 sans motifs renseignés

Jour demandé	Pourcentage
Lundi	10%
Mardi	12%
Mercredi	30%
Jeudi	22%
Vendredi	26%

■ Point 9 : Information en vue de la consultation sur le projet de nouveau modèle de management

La direction a testé un nouveau mode de management sur quelques agences. Elle veut l'étendre à tous.

- Plus de managers de proximité.
- Plus de PAP ni bilan de mission mais une évaluation « continue »... ou pas
- Un « mentor » (menteur ?) qui suit la carrière et fait l'entretien professionnel obligatoire tous les 2 ans.
- ...

Mais voilà, la direction commence par tromper le salarié en affirmant dès la deuxième ligne que le « mentor » et salarié n'ont pas de lien hiérarchique ! Alors que c'est lui qui fait l'entretien professionnel en tant qu'« employeur ». Il y a donc bien lien de subordination, et le salarié se doit de lui obéir, même si ce n'est pas son manager direct !

De même, l'évaluation **avec** le salarié disparaît ! le manager évalue, partage l'évaluation avec ses pairs pour la « consolider » puis la « restitue » au salarié ! Et le salarié, il a droit à la parole ? le but de l'échange en PAP était bien que le salarié puisse s'expliquer, mettre en avant des points qui avaient pu échapper au manager, etc !

Le sujet est très vaste et la direction a prévu ce point à 30 minutes de la fin de journée ! Nous n'avons donc le temps de rien, et le point est reporté en janvier !

L'Essentiel : 19-20 décembre 2018

Comité d'Établissement - réunion ordinaire.

Compte-rendu des points importants

■ Point 13.2 : Avenants forfaits jours proposés et impacts

Sur 1500 salariés IC 3.1 concernés, seulement 500 ont signés l'avenant forfait jours.

Et certains d'entre eux souhaitent revenir sur leur signature.

La direction s'est engagée en CE à ce que ce retour arrière soit possible. N'hésitez pas !

La marche à suivre : envoyer un mail directement à madame Hélène Grignon-Boulon (helene.grignon@soprasteria.com)

En effet, la note accompagnant l'avenant fourni est mensongère. L'avenant proposé annonce :

- Que « la durée annuelle de travail (...) est fixée à 217 jours » et que cela peut être revu à la hausse, alors que dans l'accord 217 jours est un maximum, et ne peut être augmenté !
- Que la part variable est versé sous condition de présence au 31/12 et de ne pas être démissionnaire ! alors que la note accompagnante ne parle pas de cela.
- Que les 120% du minima salarial est vérifié sur l'année, en prenant en compte le fixe et la part variable, alors que la note explicative disait que la part variable était « en plus » !
- Que les indemnités de congés payés sont « comprises » dans la part variable... fini la comparaison du maintien de salaire et des 10% qui entraîne souvent un correctif sur le bulletin de salaire. Ce n'était pas prévu dans l'accord, c'est un petit plus de la direction !
- ...

Attention, malgré les premières déclarations de la direction, la CFDT l'a contrainte a changé de discours en rappelant la convention collective : la prime vacances et les primes exceptionnelles ne doivent en aucun cas rentré dans ce calcul de comparaison du revenu annuel au 120% du minimum salarial, c'est en plus !

Les objectifs et le montant de la part variable... ce sera à part ! Signez d'accord ce blanc-seing !

Quant aux objectifs annuels, ils ne sont fournis qu'entre avril et juin de l'année !

Les horaires ? vous êtes libres et totalement autonomes, comme le précise la convention collective. Mais on ne vous le dit pas vraiment ! Et la direction n'a pas l'intention de refaire les ordre de mission pour préciser qu'on n'est plus tenu de faire les horaires du client... des fois que certains salariés ne le sachent pas ! ☺

Et le tout à signer soit-disant avant fin décembre, alors que ce n'est absolument pas prévu ! La direction cafouille quand on lui en demande la raison... Juste une façon de mettre la pression sur les salariés !

■ Point 14 : Retraite complémentaire : prise en compte des points 2017

Des difficultés d'interfaçage entre les DSN et le collecteur des cotisations AGIRC/ARRCO du groupe Klesia ont empêchés la prise en compte de certains points 2017. Seuls les points du 1^{er} trimestre et du mois d'avril ont été collectés.

Pour les mois manquants, un exercice manuel est en cours de réalisation. Tout devrait rentrer dans l'ordre rapidement. Les situations individuelles, notamment lors d'un départ à la retraite, sont réglées au moment du calcul.

■ Point 16 : Point RH

De nombreux prélèvements sociaux évoluent au 1^{er} janvier. Une série de question de vos élus CFDT que la direction balaye d'un revers de main ! Quand les salariés l'assailliront de question à partir de janvier, la direction nous écouterait sans doute d'avantage. Elle finit par accepter de faire venir un sachant de l'entreprise pour y répondre lors d'un prochain CE.



L'Essentiel : 19-20 décembre 2018

Comité d'Établissement - réunion ordinaire.

Compte-rendu des points importants

■ Point 18 : Remboursement frais de santé en cas d'Accident du Travail

Vous participez à des activités de type Team Building ou autres organisées par votre BU.

Attention, l'entreprise n'a pas d'assurance responsabilité civile.

S'il vous arrive un accident, vos frais de santé ne seront pris en charge que sur la base des remboursements de la sécurité sociale et de la complémentaire santé.

Illustration par deux exemples concrets qui se sont produits lors de ces activités :

- Je me casse le bras lors d'un jeu de bras de fer : je m'en sors plutôt bien. Les frais sont entièrement pris en charge par la sécurité sociale et la complémentaire santé.
- Je me casse deux dents lors d'une course avec un sac sur la tête : dommage pour moi. Les frais d'implants ne sont pas pris en charge intégralement par la sécurité sociale et la complémentaire santé et je dois en plus m'organiser sur mon temps personnel ou prendre des congés pour aller me faire soigner.

L'entreprise refuse de voir ses activités comme du travail en refusant de payer les heures de ces événements, mais elle déclare ses accidents comme accidents du travail ! oO

Voilà comment l'entreprise fait payer les risques par la société française dans son ensemble au lieu de prendre sa propre assurance, et voilà comment les salariés se font avoir !

► 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	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	
			Représentant Syndical :		
			Laurent TOUSSAINT	Bordeaux	

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

