



Consultation sur la Politique sociale de Sopra Steria Group, les conditions de travail et l'emploi en 2017

Fin novembre le CE a rendu un avis négatif adopté à l'unanimité. Vos représentants CFDT précisent que cet avis se base sur les résultats du rapport de l'expert désigné par le CE et constatent :

- « Les effectifs augmentent 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. L'emploi repère «Engineer» comprend par exemple des salariés de classifications T2 à 2.3.
- Sur 2 emplois repères, on retrouve les 2/3 des effectifs, ce qui est aberrant et montre la stagnation des salariés dans l'entreprise ;
- 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 :



- 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 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

- de 500€ par an pour les 10% les plus bas salaires,
- 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 ;

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. »



N'hésitez pas à vous abonner à notre **ESSENTIEL** pour recevoir les communications CFDT en envoyant un mail vide à EssentielSopra-subscribe@yahoogroupes.fr