



L'Essentiel : 25, 26 et 28 janvier 2019

Comité d'Établissement - réunion ordinaire.

Compte-rendu des points importants

■ Point 1 : Économie de SSG : De plus en plus obscure...

La direction ne donne plus rien.

Plus de tableau, plus de chiffres, juste un vague discours.

De mémoire de syndicaliste, on n'avait jamais vu ça. Cela fait des mois que la direction rechigne à chaque fois à nous donner ou montrer les chiffres sous prétexte de confidentialité, alors que depuis des dizaines d'années où l'information économique est donnée chaque mois au CE, pas UN incident n'est à constater !

L'excuse est facile, et la direction profite de tout pour informer le moins possible le CE et les salariés...

Nous lui expliquons que ce n'est guère rassurant sur l'avenir et la solidité de l'entreprise au moment où tant de salariés partent déjà ! Rien à faire, la direction fera ce qu'elle voudra.

■ Point 2 : Nouvelle Organisation 2019 RH et affectations

Les RH ne seront plus que cela, à 100% de leur temps. Leur supérieur est le DDH de la BU, dont le supérieur est le DDH France qui répond au DG France. DDH = Directeur du Développement Humain, c'est beau !

On commence à s'y perdre : qui est responsable légalement ? Qui embauche ? Qui convoque aux entretiens de licenciement et les mènent ? Ce serait uniquement les Directeurs de BU, mais ... la liste doit nous être fournie...

Une nouvelle entrée au COMEX du groupe ! Pas de « chance » ! c'est encore un homme !! Comme vos élus CFTD le déplorent depuis longtemps, les postes de top management sont réservés aux hommes et **PAS UNE SEULE FEMME n'est au Comex...** Dans le nouvel organigramme de Conseil et Intégration France, pas de femmes dans les postes les plus hauts et **AUCUNE femme n'est directeur de BU/vertical ! 4 femmes seulement dans l'organigramme contre 31 hommes** : Adjointe DDH, Adjointe Commerce&Marketing, Directeur (sic !) des opérations, et Support grandes affaire !

Pour les affectations des salariés sur les nouvelles BU et Verticaux, ce n'est pas plus clair ! Un exemple : des salariés de PMU ou assurance affectés à Banque sous prétexte qu'ils font du COBOL...

■ Point 8 : Point Immobilier

Toulouse : suite à la demande d'Airbus en novembre d'externalisation de la sous-traitance, 150 à 200 salariés toulousains vont revenir travailler dans les locaux de Sopra dans les mois à venir. Au vu des problèmes de places déjà récurrents sur les différents sites toulousains (Aristote, Eolis 1, Eolis 2, Colomiers 1, Colomiers 1 bis, Colomiers 2, Ramassiers), la prise d'un huitième bâtiment sur le site d'Europarc a été décidée.

Niort : A l'ouest, rien de nouveau ; l'option du nouveau bâtiment est abandonnée et bien-sûr pas de plan B !

Les salariés de Niort attendront encore pour travailler dans des conditions dignes du 21^{ème} siècle, ils ne sont pas à une décennie près.

■ Point 15 : Forfaits Jours signés fin 2018

Forfait Jour ? Pas tant que cela. La direction impose la présence du salarié en forfait jour le matin et l'après-midi (avant et après la pause méridienne)

Le salarié devra poser une ½ journée de CP s'il veut disposer de sa matinée ou de son après-midi, même si son travail journalier ne lui prendrait qu'une demi-journée.

La direction invente le forfait « demi – journée ».

L'Essentiel : 25,26 et 28 janvier 2019

Comité d'Établissement - réunion ordinaire.

Compte-rendu des points importants

Point 3 : Point Entrées/Sorties

La seule population en croissance sur l'année 2018 est les salariés I1.2, soit les nouveaux embauchés. Toutes les autres classifications diminuent, sauf I3.2. Les projets s'en ressentent.

Sur l'année, l'effectif est à grand peine en croissance, et surtout grâce à l'arrivée des salariés de Cassiopae au 1^{er} avril 2018.

	Effectifs	Départs (hors mutations)	=> % à l'année
Entre 1er janvier et fin décembre 2018		2693	
SOPRA STERIA	13060	2693	20,62%
<i>dont démissions</i>		1982	15,18%
<i>dont autres :</i>		711	5,45%
<i>dont licenciements</i>		58	0,44%
<i>dont ruptures conv.</i>		134	1,03%
<i>dont fins période essai</i>		248	1,90%
<i>dont fins de CDD</i>		209	1,60%
<i>dont retraites</i>		57	0,44%
<i>dont autres</i>		5	0,04%

**Le taux de départ sur 2018 atteint 20,62% !
Soit plus d'un salarié sur 5 est parti en 2018 !**

	Effectifs	Départs (hors mutations)	=> % à l'année
Entre 1er janvier et fin décembre 2017		2304	
SOPRA STERIA	12954	2304	17,79%
<i>dont démissions</i>		1713	13,22%
<i>dont autres :</i>		591	4,56%
<i>dont licenciements</i>		75	0,58%
<i>dont ruptures conv.</i>		134	1,03%
<i>dont fins période essai</i>		172	1,33%
<i>dont fins de CDD</i>		168	1,30%
<i>dont retraites</i>		36	0,28%
<i>dont autres</i>		6	0,05%

Ce qu'il faut comparer à 2017 :

La « fuite » ne s'arrange pas, contrairement à ce que disaient il y a encore quelque semaine les discours de la direction...

Pour 2019, la toute fin d'année 2018 n'a pas vu ralentir les poses de démissions : 141 démissions posées en décembre 2018 contre 119 en décembre 2017. Les départs ayant lieu classiquement après le préavis, soit 3 mois après la pose de la démission. Ceci n'annonce pas une amélioration pour les départs de 2019...

La cause N°1 des départs est le salaire, de l'aveu même de la direction. Qu'envisage-t-elle pour corriger cela ? Rien.

L'Essentiel : 25, 26 et 28 janvier 2019

Comité d'Établissement - réunion ordinaire.

Compte-rendu des points importants

Point 4 : Informations Trimestrielles sur les PAP, les Astreintes, la Formation

Le taux de PAP réalisé sur 12 mois glissants chute à 62% contre 68% en décembre 2017. Rien de très anormal quand on sait que la direction met en place un grand plan pour réformer tout le système d'évaluation. Ça démotive un peu les managers de proximité de faire leur boulot ...

Cfdt:	SOPRA STERIA % PAP à jour (% de PAP effectué depuis moins d'un an pour les salariés de plus d'1 an d'ancienneté)			
	Mars	Juin	Juin	Décembre
2010	31%	n.c.	58%	73%
2011	62%	56%	60%	71%
2012	68%	66%	n.c.	75%
2013	n.c.	n.c.	74%	78%
2014	74%	69%	70%	72%
2015	50%	48%	54%	69%
2016	71%	70%	63%	66%
2017	66%	66%	62%	68%
2018	66%	63%	60%	62%

Le volume des astreintes reste sensiblement le même entre le 3^{ème} et le 4^{ème} trimestre après une chute à la mi-année.

		Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4	Totaux 2018
<i>Astreintes semaine</i>	Nb salariés	380	554	402	371	-
	Nb créneaux	2 783	5 559	2 792	2 737	13 871
	Nb heures intervention	3 861	7 248	2 798	3 157	17 064
<i>Astreintes WE</i>	Nb salariés	611	882	521	558	-
	Nb créneaux	4 070	7 822	3 448	3 626	18 966
	Nb heures intervention dimanche	1 163	2 122	655	707	4 647

Vos élus font remonter que la rémunération des astreintes est toujours aussi faible et qu'elle n'augmente pas au même rythme que le cout de la vie :

- En 2005, on était payé pour une astreinte de 12h : 33€ en semaine et 57€ en week-end. L'heure d'intervention était payée 27€.
- Depuis 2014 et encore en 2019, on est payé pour une astreinte de 12h : 35€ en semaine et 60€ en week-end. L'heure d'intervention était payée 30€ (Nouveauté 2019 : ou son salaire brut horaire, le plus avantageux des deux).

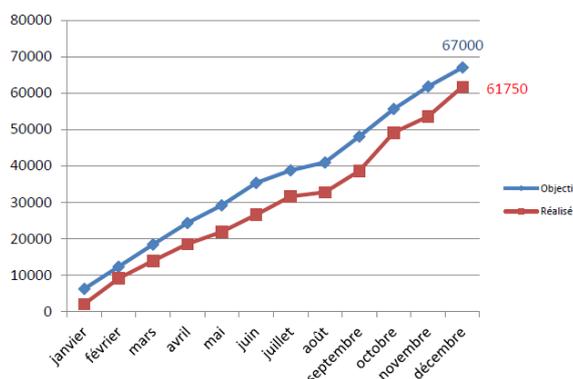
L'Essentiel : 25,26 et 28 janvier 2019

Comité d'Établissement - réunion ordinaire.

Compte-rendu des points importants

En 14 ans, cela fait +6% sur l'astreinte semaine +5% sur l'astreinte week-end et +11% sur l'heure d'intervention. Sachant qu'entre 2005 et 2019, on atteint 19,5% d'inflation, on en est loin !! La direction ne répond pas et passe au sujet suivant. Circulez, rien à voir.

Le sujet de la formation a été plus qu'épineux pour la direction : quand on rate à 6000 jours près son objectif, c'est quand même qu'il y a un problème énorme dans la volonté de réussir.



Vu les résultats de l'année, il est clair que la production a été privilégiée même si la direction ne veut pas le reconnaître. Et la question qui fâche : que devient l'argent prévu pour financer ces 6000 jours manquants ? C'est du bénéfice ? C'est pour les dividendes ? La direction louvoie pour trouver des explications qui ne convainquent personne. Cette année 2018, encore une fois, la direction ne remplit pas ses objectifs de formation pour privilégier la production et améliorer les finances de la société. Tout ça au détriment de l'employabilité des salariés dont elle a la responsabilité !

■ Point 5 : Télétravail : Suivi et nombres de demandes et motif de refus

Des chiffres bien vagues présentés par la direction. Bien vagues car ils sont compilés avec les informations que veulent bien remonter les directeurs d'agence qui sont valideurs des demandes de télétravail. Evidemment remonter un grand nombre de refus n'est pas de bon ton. Ni remonter le travail réalisé pour dissuader les salariés de faire des demandes en leur expliquant que cela n'est pas pour eux, ou que cela n'est pas possible à cause du client. Evidemment sans jamais remettre en cause l'organisation du travail qui pourrait, souvent, rendre possible le télétravail.

Fin décembre pour SSG :

- 450 demandes de télétravail sur 12868 salariés !
- 36 refus
- 61 en cours d'étude
- 353 acceptées soit 2,7% des salariés

Toutes nos questions sont renvoyées sous prétexte que la commission de suivi de cet accord ne s'est pas encore réunie et qu'ils auront la primeur des informations. Les élus restent sur leurs fins et attendront.

Vos élus Cfdt seront présents à cette réunion de la commission de suivis pour analyser plus en détail ce démarrage plus que « poussif » du télétravail à SSG.



L'Essentiel : 25, 26 et 28 janvier 2019

Comité d'Établissement - réunion ordinaire.

Compte-rendu des points importants

■ Point 6 : Nouveau modèle de management

Un nouvel interlocuteur apparaît : le Mentor.

Censé être celui qui vous fera passer les entretiens de carrière (tous les 2 ans), il devrait n'avoir aucun lien hiérarchique avec le salarié.

Problème, la loi, le truc qui s'applique normalement à tous, prévoit le contraire. Que fait-on alors ?

Le mentor sera choisi par le salarié dans une liste confectionnée par ses soins. Si vous ne choisissez pas un des mentors présentés ou si personne ne vous plaît, la direction vous en imposera un.

Nul doute que quota oblige, on vous attribuera celui le moins choisi par les salariés. Et inversement si celui choisi a dépassé son quota, on vous demandera un autre choix. Premier arrivé, Premier servi ?

Comment seront choisis les mentors : sur quels critères ? ; sur la base du volontariat ? ; avec quels moyens ? ; ceux qui ont une appétence RH ou surtout pas ?

La direction ne nous donne aucune réponse précise sur ces points.

Nul doute que les salariés vont retrouver les mêmes managers de proximité ; ceux qui font tant pour vous soutenir au quotidien et porter et supporter vos projets lors des CRH !

La direction fait du neuf avec du vieux comme d'habitude en changeant simplement les noms sur les personnes.

Des outils permettront de suivre vos relations (suivi, objectifs de missions, entretiens de carrière avec vos managers opérationnels et Mentor). Un mieux évidemment mais attendons la présentation des outils pour se faire une idée plus précises de leurs avantages et limites.

C'est déjà mieux que le scan signé archivés on ne sait où, quelques fois perdu et dont la conclusion est parfois sans rapport avec celle de votre CRH lorsque vous demandez et recevez vos données personnelles.

■ Point 16.1 : Règles d'affectation des salariés dans les sous-catégories A ou B dans le référentiel métier

Tous les salariés seront initiés dans la catégorie « A », puis certains (lesquels, selon quels critères ?, mystère) seront basculés dans la sous-catégorie 'B '.

Les salariés mécontents qui n'auront pas changé de sous-catégorie, pourront aller voir leur futur « mentor » pour avoir des explications. On connaît la suite, on vous écoute mais on ne vous entend pas : « on verra l'année prochaine ; ou pas » « bonne année mais pas de surperformance »)

Rappelons que ces sous catégories sont une invention propre au groupe et ne fait pas partie du référentiel métier de notre convention dite « SYNTEC » censée encadrer notre métier

Comment vous faire croire que vous allez progresser en passant d'A vers B, sachant que cette « progression » n'est reconnue nulle part et n'est pas couverte par un minimum SYNTEC propre.

Bientôt, des sous sous-catégorie A1, A2, B1, B2 ; pour vous faire patienter encore un peu plus ou « perdre votre temps » dans une classification SYNTEC dont vous maîtrisez tous les attendus ?

Merci Qui ? Merci Patron !

Et si vous changez d'employeur, nul doute que votre pseudo classification 'B' ne sera pas reconnue par lui.

L'Essentiel : 25,26 et 28 janvier 2019

Comité d'Établissement - réunion ordinaire.

Compte-rendu des points importants

■ Point 16.2 : Évaluation secrète de votre « évolution » !

Demandez vos données personnelles !

Et surtout attendez, le délai promis à 1 mois vient de passer à 3 mois devant la demande des salariés.

Evidemment les Comptes rendus de CRH sont tellement transparents et authentiques que les salariés sont très demandeurs (c'est toujours mieux que les banalités et l'humiliation d'un appel téléphonique de 3 minutes le dernier jour du mois de chaque année).

D'une extraction dite « automatique », on apprend que des manipulations manuelles sont nécessaires pour agréger les données. Cela en dit long sur la qualité de notre référentiel RH.

De plus, si vous venez d'une société rachetée par Sopra Steria ou même de Steria votre historique est au pire perdu, au mieux incomplet.

Attention, les erreurs sont multiples et nombreuses et vous pouvez recevoir aussi les données d'un autre salarié. N'hésitez pas à demander rectification de vos données manquantes ou erronées.

■ Point 7 : Point sur la paie

Tout ce qu'il faut savoir sur le prélèvement à la source :

L'assiette d'application du PAS est constituée du montant net imposable à l'impôt sur le revenu des sommes versées et des avantages accordés. Comment est déterminé votre **net imposable : Salaire Brut - Cotisations salariales + CSG/CRDS non déductibles + Participation patronale au titre de la mutuelle.**

Le barème fiscal applicable (si pas de taux fourni par la DGFIP) :

Base mensuelle de prélèvement	Taux applicable
Inférieure à 1 404 €	0,00%
Supérieure ou égale à 1 404 € et inférieure à 1 457 €	0,50%
Supérieure ou égale à 1 457 € et inférieure à 1 551 €	1,50%
Supérieure ou égale à 1 551 € et inférieure à 1 656 €	2,50%
Supérieure ou égale à 1 656 € et inférieure à 1 769 €	3,50%
Supérieure ou égale à 1 769 € et inférieure à 1 864 €	4,50%
Supérieure ou égale à 1 864 € et inférieure à 1 988 €	6,00%
Supérieure ou égale à 1 988 € et inférieure à 2 578 €	7,50%
Supérieure ou égale à 2 578 € et inférieure à 2 797 €	9,00%
Supérieure ou égale à 2 797 € et inférieure à 3 067 €	10,50%
Supérieure ou égale à 3 067 € et inférieure à 3 452 €	12,00%
Supérieure ou égale à 3 452 € et inférieure à 4 029 €	14,00%
Supérieure ou égale à 4 029 € et inférieure à 4 830 €	16,00%
Supérieure ou égale à 4 830 € et inférieure à 6 043 €	18,00%
Supérieure ou égale à 6 043 € et inférieure à 7 780 €	20,00%
Supérieure ou égale à 7 780 € et inférieure à 10 562 €	24,00%
Supérieure ou égale à 10 562 € et inférieure à 14 795 €	28,00%
Supérieure ou égale à 14 795 € et inférieure à 22 620 €	33,00%
Supérieure ou égale à 22 620 € et inférieure à 47 717 €	38,00%
Supérieure ou égale à 47 717 €	43,00%



L'Essentiel : 25,26 et 28 janvier 2019

Comité d'Établissement - réunion ordinaire.

Compte-rendu des points importants

Les nouvelles infos sur votre bulletin de salaire :

- Une nouvelle notion : le net à payer avant impôt.
- Un nouveau pavé intitulé : Impôt sur le revenu.
- Un nouveau compteur : le compteur PAS.

Restez attentifs car un point détaillé complet du bulletin de paye dit « clarifié » vous sera fourni au fil des prochaines publications de l'Essentiel CE :

- Détail des cotisations employeur faisant apparaître les fortes baisses accordées par le gouvernement aux entreprises en janvier 2019 dues entre autre à l'évolution du régime de retraite AGIRC et ARCO, à la transformation de la mesure de crédit d'impôt CICE en allègement de charge définitivement acquis. Notez bien à ce sujet l'information « Allègement de cotisations employeur » et mettez-la en regard de l'information « évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations salariales chômage et maladie ».
- Détail de la rubrique « autres contributions dues par l'employeur ».
- Détail de l'assiette de cotisation pour chaque ligne du bulletin de paye.

► 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://cfdsoprasteria.blogspot.fr/>

Contact dscfdtsoprasteria@gmail.com / 01 40 67 86 99

Axway : pallombert@axway.com / 01 47 17 21 62

SBS : cfdsoprabanking@gmail.com

I2S : contact@cfdtsteria.fr / 06 15 32 47 30

HR : nathalie.sicard@soprahr.com / 04 91 28 59 18

