

# Le SopraSteriasien libéré

Trimestriel de l'information syndicale CFDT SOPRA STERIA • Numéro 70 | Mars 2019

## POLITIQUE SALARIALE, QUE DIRE ?

### La prime « Macron »

**Une prise en otage des syndicats par la direction.** Les marges de négociation ont été très faibles, d'autant plus que la direction a imposé des négociations par entreprise, tout en indiquant que ce serait le même accord pour tous.

**La CFDT a signé l'accord** -certes imparfait- et très en deçà des possibilités de la société, mais la direction n'a rien voulu entendre.

Pour bénéficier de la prime, il faut remplir des conditions cumulatives : être titulaire d'un contrat de travail en cours le 31/12/2018, puis avoir perçu une rémunération en 2018, puis avoir perçu pendant l'année 2018 une rémunération brute inférieure ou égale à 40 000€, pour un salarié à temps plein, étant précisé que ce plafond s'apprécie :

- au prorata temporis de la durée de présence au cours de l'année 2018,
- proportionnellement à la durée du travail contractuelle pour les salariés ayant connu des périodes de travail à temps partiel pour quelque motif que ce soit.

**500€ NET POUR LES SALARIÉS AVEC UN SALAIRE ANNUEL ≤ 30000€**

**250€ NET POUR LES SALARIÉS AVEC UN SALAIRE ANNUEL >30 000€ ET ≤ 40 000€**



### La participation

**Une illusion !** La direction refuse de mettre en place une formule dérogatoire au minimum légal. Cette dernière, au vue de l'importance de nos capitaux propres, des pertes de Steria à amortir et de notre rentabilité «insuffisante» ne permet pas d'espérer une participation avant très longtemps. **Espérons que la direction entende les organisations syndicales pour relancer les négociations sur ce thème !**

### L'intéressement

**Une chance !** Nous avons terminé l'année avec un taux de marge qui va permettre la distribution d'un intéressement de **350€**. Il ne faut cependant pas rêver, c'est le minimum possible donné par l'accord négocié au dernier moment par la direction. **La direction réfléchi à accorder un sur-intéressement, mais nous n'en**

### AUGMENTATIONS



**savons pas plus actuellement ! Nous avons également demandé la réouverture des négociations sur ce thème.**

### Les augmentations 2019

**Pas du meilleur cru**, avec enfin un tout petit frémissement pour un rattrapage femmes-hommes, et différent selon les classifications, ce qui donne une augmentation de la masse salariale de **2,46%** (F : 2,53%, H : 2,46%) et une sélectivité de **57,24%** (F : 57,45%, H : 57,16%).

### Les dividendes

**En baisse mais avec une vraie hausse camouflée !**

Le dividende baisse de 23% par rapport à l'année dernière (1,85€ vs 2,40€). Mais le résultat net de SOPRA STERIA a baissé lui de 26,5%. **Proportionnellement au résultat, c'est plus d'argent pour les actionnaires !**

# EGALITE PROFESSIONNELLE

## QUOI DE NEUF ?

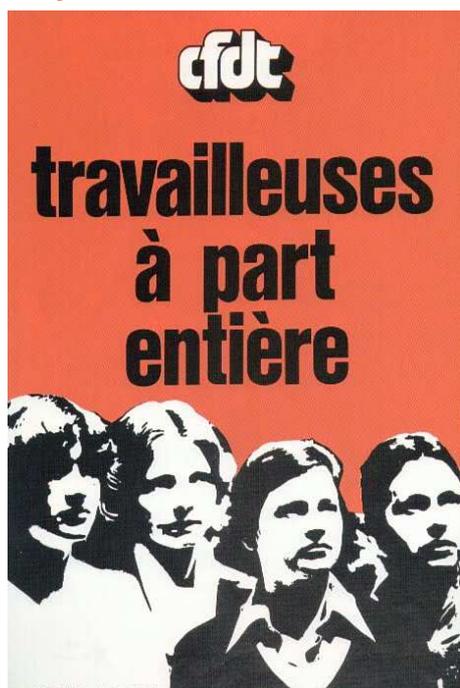
### L'égalité professionnelle Femmes – Hommes passe forcément par l'égalité salariale

Alors que le principe "à travail égal, salaire égal" est gravé dans la loi « Égalité Professionnelle » depuis près de 46 ans, les écarts de salaires entre les femmes et les hommes perdurent toujours et encore.

salariés, auront 3 ans pour se conformer à l'égalité salariale.

On passe enfin d'une obligation de moyens à une obligation de résultats, ce qui représente une évolution majeure dans la façon d'aborder la question de l'égalité femmes-hommes.

**Cette note globale ne dit absolument pas tout et ne dispense pas l'employeur d'agir pour supprimer toutes les inégalités**



Travailleuses à part entière, par Hugo Bloncourt, affiche de la fédération FGM-CFDT, 1975

La **CFDT** se bat depuis de nombreuses années pour l'égalité professionnelle, contre les inégalités salariales et pour un traitement équitable et juste entre les femmes et les hommes.

Depuis le 5 septembre 2018, dans le cadre de la loi « Avenir Professionnel », toutes les entreprises de plus de 1000

Pour y parvenir, un nouvel outil de mesure est mis en place, **L'INDEX DE L'ÉGALITÉ SALARIALE FEMMES - HOMMES**, qui calcule une note globale sur 100 décomposée en cinq critères permettant de mesurer :

- l'écart de rémunération femmes-hommes (noté sur 40 points),
- l'écart dans les augmentations annuelles (20 points),
- l'écart dans les promotions (15 points),
- les augmentations au retour de congé maternité (15 points),
- la présence de femmes parmi les 10 plus gros salaires de l'entreprise (10 points).

La mesure de cet index est effective depuis le 1er mars 2019 et pour cette première année, SSG, SBS et I2S ont publié leurs notes sur le site internet de l'entreprise :

**SSG : 85/100**

**SBS : 77/100**

**I2S : 88/100**

Pour la **CFDT**, ce nouveau dispositif ne résout pas les discriminations salariales entre les femmes et les hommes dans notre entreprise, mais il constitue une avancée non négligeable.

Vos représentants **CFDT** vont demander le détail des calculs ayant abouti à ces notes comme le permet la loi et nous ne manquerons pas de vous en faire un retour détaillé.

Il est par ailleurs à noter que la notion de poste comparable n'a pas été mesuré mais que nos entreprises, à défaut d'avoir informé les Comités d'Entreprise, ont utilisé 4 catégories socio-professionnelles (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres) avec pour chaque catégorie des tranches d'âges (moins de 30 ans, de 30 à 40 ans, de 40 à 50 ans, plus de 50 ans). Il aurait été fort intéressant d'avoir ces mesures avec les classifications de notre convention collective.

**Contactez-nous si vous rencontrez des difficultés.**

## HEURES SUPP : PAYÉES ou NON ?

Telle est la question ...

La défiscalisation des heures supplémentaires a été remise au goût du jour par le président Macron, qui a déclaré le 10 décembre 2018, que les heures supplémentaires seraient «versées sans impôts ni charges dès 2019». Encore faudrait-il qu'elles soient déclarées, reconnues et payées.

Deux décisions récentes de la Cour de Cassation ont validé le paiement d'heures supplémentaires contestées par des employeurs qui indiquaient ne pas les avoir commandées. Le juge a rappelé que le salarié peut, même dans ces conditions, en obtenir le paiement :

- ➔ Statuant le 14 novembre 2018 (Soc. 14 nov. 2018, FS-P + B, n° 17-20.659), la Cour de Cassation a jugé que le seul point important était de savoir si les heures supplémentaires accomplies avaient été rendues nécessaires à la réalisation des tâches confiées au salarié, ce que la Cour d'Appel de Paris aurait dû rechercher. L'affaire a donc été renvoyée devant la Cour d'Appel de Paris, autrement composée, pour que les parties apportent, cette fois-ci, aux juges du fond des éléments relatifs aux heures supplémentaires effectuées.
- ➔ Dans une autre affaire, la Cour de Cassation, par arrêt du même 14 novembre 2018 (Soc. 14 nov. 2018, FS - P + B, n° 17-20.659) a énoncé en principe que «le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies, soit avec l'accord au moins implicite de l'employeur, soit s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées», puis rejeté explicitement la question de l'autorisation préalable en énonçant que «peu importe l'absence d'autorisation préalable de l'employeur».



### Déclarer ses heures supplémentaires pour pouvoir en demander le paiement

LES DÉRIVES DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES TU ÉVITERAS



L'enjeu pour l'employeur est de taille, dans la mesure où le non-paiement d'heures supplémentaires jugées nécessaires peut entraîner, au titre de l'article L. 8221-5 du code du travail, la sanction pour «travail dissimulé», à savoir une indemnité de six mois de salaire moyen brut qui s'ajoute au paiement des heures supplémentaires dues.

Nous sommes conscients que la direction fait pression pour limiter les déclarations.

**MAIS LA DIRECTION EST RESPONSABLE DU TEMPS DE TRAVAIL !**

**Vous avez deux possibilités :**

- ➔ Déclarez vos vrais horaires de travail dans PTA (et cochez OUI dans le CRA)
- ➔ Respectez les horaires demandés soit 36h50 par semaine

# NEGOCIATIONS EN COURS

## La future instance CSE

Enfin, la direction vient de nous communiquer la première version projet de l'accord sur les périmètres et les moyens de la future instance CSE. De prime abord, nous avons une **diminution d'un facteur 5 au budget consacré au dialogue social**. Plus inquiétant, la nécessité impérieuse de garder de la proximité entre les salariés et les représentants du personnel ne semble pas avoir été pris à sa juste importance.

Pour faire simple, la direction propose un CSE par entreprise, de maintenir une instance de type « DP-CHSCT » (avec la possibilité des représentants de proximité) mais avec moins de moyens, tant en prérogative qu'en nombre d'élus et de supprimer les délégués du personnel.



**Nous avons l'espoir de pouvoir améliorer cette proposition, qui en l'état ne permettra pas le fonctionnement correct des futures instances**

### Vos élus CFTD sur le terrain :

ADRIEN Jacques	I2S / Nantes	JOUANY Pascal	SBS / Tours
ANGRAND Ludovic	SBS / Nantes	LEMOINE Pierre	SBS / Annecy
BACHOTET Mahrez	I2S / Meudon	LOMBARD Gilles	SSG / Rodez
BALLAND Serge	SBS / Tours	MALGRAS Cedric	Sopra HR / Manhattan
BAROU Yannick	I2S / Roanne	MAUDUIT Brigitte	Sopra HR / Manhattan
BENSACQ Philippe	SSG / Manhattan	MOURGUES Florent	I2S / Roanne
BIGEU Arnaud	SSG / Montpellier	MORA Patrick	SSG / Toulouse
BONNET David	SSG / Albi Toulouse	NAUDY Muriel	SSG / Montpellier
BRENGUES François Marie	SSG / Rodez	NIKOLIC Misha	SSG / Toulouse
CLEMENT Sylvie	Sopra HR / Manhattan	OLIVIER Thierry	I2S / Meudon
DAGADA Bénédicte	Sopra HR / Marseille	PIOT Patrick	SSG / Manhattan
DANLOS Emmanuel	SBS / Tours	RONDEAU Jean-Marc	Sopra HR / Marseille
DILHUIT Bernard	SSG / Triangle	SALA-PLANES Carole	SSG / Toulouse
DRAPIER Jean Marie	SSG / Rennes	SELMANI Kamel	I2S / Meudon
FORT Thierry	SSG / Bordeaux	SORIA NOUSSAIR Lamia	SSG / Pau
GALY Jean-Luc	SSG / Montpellier	TOUSSAINT Laurent	SSG / Bordeaux
GAINARD René-Louis	SSG / Albi Toulouse	TRAN DUY-Minh	AXWAY / Annecy
HELLA Mohamed	SSG / Meudon	VALAT Frédéric	SSG / Rodez
HOLLANDE Michel	AXWAY / Winterthur	VIAL Julien	I2S / Roanne

Notre employeur donne du poids à ses actions, il adhère au Syntec.

Pour donner du poids à nos revendications, **syndiquons-nous !**

<http://www.betor-pub.org/nous-rejoindre/adherer-en-ligne/>

### Vos délégués et représentants syndicaux CFTD :

ALLOMBERT Patrick	Axway / Puteaux	01 47 17 21 62
BEAUMOND William	SSG / Aix Marseille Toulon	06 08 94 10 50
BOZZI Fabien	SBS / Tours	02 47 87 11 00
CHAMBRON Bruno	CIMPA / Toulouse	
CORAGGIO Donatella	SSG / Manhattan	06 45 15 66 04
COSSEC Melanie	SSG Nantes	06 49 36 72 82
DRAKAKIDES Pierre	I2S / Meudon	
FAURÉ Thierry	SBS / Albi Toulouse	06 52 18 09 97
GIRAudeau Pierre	SSG / Bordeaux	
LACASSAGNE Nathalie	SSG / Albi Toulouse	06 13 07 44 87
MARET Bruno	GALITT / Paris	
MOIREZ Alain	SSG / Toulouse	06 80 40 21 42
RICHARD Caroline	SSG / Rennes	02 23 25 34 71
SAMBIN Bernard	I2S / Meudon	06 81 81 20 25
SICARD Nathalie	Sopra HR / Marseille	04 91 28 59 18
VILLARD Hakima	I2S / Meudon	06 81 81 23 21



**N'attendez pas qu'il soit trop tard.**

**Soyez acteurs et décidez de votre avenir.**

**SOUTENEZ LA CFTD !**

