

L'Essentiel : 27,28 février, et 1^{er} mars 2019
Comité d'Établissement - réunion ordinaire.

Compte-rendu des points importants

■ Point 1 : Stratégie de l'entreprise : toujours les mêmes objectifs mais nous sommes en retard...

P. Pasquier vient nous présenter la stratégie du groupe pour 2019, les grands axes :

- La transformation digitale avec le développement de l'expertise sur l'intelligence artificielle, le Cloud, Datascience, Blockchain...
- La transformation RH avec son dispositif RH et ses nouvelles offres de formation.
- Un renforcement sur tout le groupe du consulting pour le faire passer à 15% du chiffre d'affaire.
- Un renforcement des activités de Software, avec notamment la mise en place de la Digital eXperience Platform, ces activités ayant toujours faits la spécificité de SSG par rapport à ces concurrents.

Les élus s'inquiètent de savoir si cette nouvelle transformation RH aura un impact sur le Turn Over, les réponses de P. Pasquier sont assez évasives sur le sujet, et on ne le sent pas totalement concerné par le sujet. À la question, pourquoi ne pas recruter des BAC +2 au lieu des BAC +5, peut être plus motivés sur le long terme, selon la volonté de l'entreprise depuis des années ; la réponse n'est pas un NON catégorique cette fois-ci. En effet P. Pasquier est l'exemple type du bon fonctionnement de l'ascenseur social en France !

Mais cette présentation par P. Pasquier est surtout l'occasion pour lui de réaffirmer qu'en dépit de nombreuses sollicitations, il ne vendra pas SSG au plus offrant, enfin lui vivant...

Il s'empresse pour finir sur les communications remettant en cause les dossiers de CIR, CICE produits par SSG afin de bénéficier des aides de l'état, ces aides représentent quand même 1 à 2 % du résultat net de l'entreprise.

Pour lui, tous ces dossiers sont conformes à la demande, et ne sont en aucun cas un alibi pour toucher ces aides publiques, il est même prêt à recevoir avec V. Paris, tous ceux qui trouveraient ces dossiers inadaptés à l'esprit du CIR et CICE !! Bonne chance.

■ Point 2 : Points entrées/sorties

Peu de changement sur le front des démissions en ce début d'année, les démissions sont au même niveau que les années précédentes : plus de 300 démissions rien que pour le mois de janvier.

La transformation RH, présentée comme le remède miracle à tous les maux, n'apporte pas ces fruits pour l'instant !! Rendez-vous dans quelques mois pour en savoir plus. À moins que la direction ait oublié de transformer sa politique salariale.

C. Malargé nous fait un focus sur le site de Toulouse : le marché est tendu, il y a eu 240 salariés en plus en 2018 dont 130 mutations. Airbus connaît quelques difficultés avec l'arrêt du programme sur l'A380 qui pourrait lui coûter 10 milliards d'euros. C. Malargé nous affirme que les difficultés d'Airbus seront sans impact pour SSG.

Sur CIMPA, la croissance a décliné, le Turn over a augmenté en passant à 10%. L'activité hors airbus est de 20%, la volonté est de passer à 30%.



L'Essentiel : 27,28 février, et 1^{er} mars 2019
Comité d'Établissement - réunion ordinaire.

Compte-rendu des points importants

■ Point 3 : Demande d'un point sur l'indépendance effective manager RH/DA

Comment un manager RH peut être indépendant des opérationnels quand lui-même est un ancien opérationnel et qu'il n'est pas sûr de garder sa place bien longtemps ? Personne ne peut dire combien de temps le nouveau dispositif RH pourra durer. Aussi cette indépendance paraît, pour beaucoup d'élus, bien relative. Malgré une demande le mois dernier, toujours pas de liste de responsables qui ont le pouvoir de licenciement sur les différents sites. Une chose est certaine, la DRH s'occupe de chaque licenciement au cas par cas.

■ Point 5 : Point d'avancement sur la consultation sur le projet de nouveau modèle de managements

Une réunion de présentation des nouveaux outils de Gestion du workflow des différents Entretiens (PAP, CRH, Objectifs de mission, demande de formation, bilan de Mission) aura lieu Lundi 18 Mars auprès des membres de l'IC CHSCT... Malheureusement les outils ne sont pas disponibles ! Réunion donc un peu « légère » !

■ Point 6 : Échelles d'appréciation du « potentiel », demande du nombre de salariés au niveau « D » et mesures spécifiques

Sur ce point, la confusion de la direction n'a d'égal que son embarras, la déclaration de la CFDT résume bien la situation :

« La CFDT constate qu'au moins depuis juillet 2009, la direction a mis en place un système de notation parallèle des salariés sans en informer ni les instances représentatives du personnel, ni les salariés, ce qui est totalement illégal. De plus, les notes données (A, B, C ou D) n'ont à aucun moment été partagées avec les salariés concernés, qui n'avaient donc aucune idée de cette notation secrète, ce qui constitue également une illégalité flagrante.

Ceci a été découvert par les élus CE en novembre 2018, à l'occasion de la demande de salariés et élus de leurs données personnelles dans le cadre de la RGPD. Ils ont alors découvert dans les données « CRH » (comité Ressources Humaines, qui statue sur les performances et évolutions des salariés deux fois par an) une colonne « évolution » comprenant une note par semestre depuis des années.

L'existence d'une telle notation secrète avait déjà été soupçonnée il y a plusieurs années par certains DP et élus CHSCT. Aux questions sur ce thème des élus, la direction a toujours répondu qu'aucune notation de ce type n'existait. Mensonge.

De plus, les élus ont constaté que les données de la colonne « performances » de leurs données personnelles ne correspondent pas à la note partagée avec le salarié en bilan de mission ou entretien d'évaluation PAP. On donne donc une note au salarié, et on en enregistre une autre dans le SI, et c'est elle qu'on prend en compte dans les CRH, sans en informer le salarié.

Suite à la demande des élus du CE en CE fin novembre 2018, la direction a enfin présenté au CE fin janvier 2019 une note de 3 slides pour présenter cette notation évolution (A, B, C, D), qu'elle présente comme nouvelle. Et la direction s'est arrêtée là...

Aucune information aux salariés, aucune aux CHSCT dont c'est le rôle, et les salariés qui demandent leur note suite au CRH de janvier, se voient répondre que ce n'est pas une donnée restituée aux salariés !

La direction est dans l'illégalité depuis au moins 10 ans, et s'y complait. »



L'Essentiel : 27,28 février, et 1^{er} mars 2019
Comité d'Établissement - réunion ordinaire.

Compte-rendu des points importants

La direction ne nous apporte aucune explication digne de ce nom.

Nous vous rappelons que pour demander vos données personnelles, il suffit d'en faire la demande auprès du délégué à la protection des données (DPO) à tout moment en adressant un e-mail à l'adresse suivante : acces-cnil@soprasteria.com.

■ Point 7 : Demande du CE de la décision de la Direction concernant la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. Point sur le ROA et l'intéressement.

Bien que tardive, la direction a pris sa décision, il y aura possibilité d'une prime défiscalisée dite Macron et des négociations précipitées auront lieu sur la première quinzaine de mars, fin des négociations le 15 mars, pour un éventuel versement de la prime fin mars.

Le ROA ne sera pas à la hauteur du budget en 2019, or l'intéressement a été signé sur ce résultat de rentabilité de l'entreprise et surtout signé quelques jours avant l'annonce du profit warning de juillet 2018.

Pour respecter le principe de loyauté de la direction aux yeux des salariés, **les OS demandent la réouverture des négociations sur cet accord d'intéressement, ainsi que la possibilité d'un sur-intéressement en 2019**, compte tenu de la faiblesse de l'intéressement prévu pour cette année.

V. Paris semble favorable à ces différentes demandes.

■ Point 8 : Premiers retour sur les augmentations 2019 et retour CRH

Les chiffres des augmentations pour 2018 sont tombés.

Pour les résultats globaux, nous avons :

Effectif avant promotion	Effectif après promotion	% promotion	% sélectivité	% d'augmentation
11605	11605	19,09%	57,24%	2,46%

Augmentation moyenne	Augmentation médiane	Salaire moyen brut après augmentation	Age moyen	% Femmes/total
152	120	3615	36,8	29,49%

Sur les retours CRH, la direction ne veut toujours pas de représentant du personnel pour assister à ces réunions très privées entre amis.

On le comprend mieux quand on s'aperçoit qu'elle affecte à chacun de nous une note d'évolution sans nous en informer depuis de nombreuses années, ce qui est totalement illégal (voir le point 6).

■ Point 9 : Harcèlement sexuel

Le nouveau référent sexisme sera notre DRH : Mme Hélène Grignon Boulon.

L'affichage de cette Information sera fait sur chacun des sites ainsi que sur F2F.

À part cette information, rien sur des mesures éventuellement prises par la direction sur ce sujet.

Pas plus de communication en vue.



L'Essentiel : 27,28 février, et 1^{er} mars 2019
Comité d'Établissement - réunion ordinaire.

Compte-rendu des points importants

■ Point 11 : Projets de Travail du dimanche

Un référent sur le Temps de Travail sera nommé sur chacun des sites et répondra aux questions sur le travail du dimanche, les heures supplémentaires, les astreintes, les récupérations et conseillera sur la saisie ad hoc dans l'outil Pléiade.

■ Point 12 : Embauche d'un (de) travailleur(s) étranger(s)

Ce mois-ci, toujours pas de consultation sur l'embauche de travailleur étranger bien que 15 embauches soit faites sur le site de Manhattan (15 APS), et une sur le site de Pau (1 passeport Talent).

Nous apprenons que le CE n'est pas consulté quand il s'agit d'embauche dans le cadre d'une autorisation provisoire de séjour (APS), elle concerne des étudiants étrangers (sauf européen) récemment diplômés d'un établissement français et qui souhaitent travailler en France à l'issue de leurs études supérieures, elle est valable un an, de même quand il s'agit d'un étranger embaucher dans le cadre d'un passeport Talent.

Il s'agit des étrangers (sauf citoyen d'un pays européen ou Algérien) souhaitant travailler en France plus de 3 mois, ils peuvent bénéficier d'une carte de séjour pluriannuelle *passport talent*. La carte est délivrée dans plusieurs situations, notamment si la personne est hautement qualifiée, et souhaite créer une entreprise ou investir en France. Elle est valable 4 ans maximum et renouvelable.

Dans ce contexte, les consultations du CE vont se réduire comme peau de chagrin.

■ Point 13 : Consultation du comité d'entreprise Sopra Steria concernant le dispositif d'alerte

Conformément aux dispositions de la loi « Sapin 2 », SSG met en place un dispositif d'alerte destiné à recueillir des signalements émanant de salariés et relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite de la société. Ce dispositif s'applique à tous les pays. Le référent groupe pour ce dispositif sera Sophie Dangu. Le comité d'éthique constitué dans le cadre de ce droit d'alerte pour SSG sera composé

- de la directrice de conformité : Sophie Dangu.
- du DAF : Etienne du Vignaux.
- de la DRH : Hélène Grignon Boulon.
- de la directrice juridique : Yvane Hulin.

La CFDT rédige l'avis suivant sur ce dispositif qui devrait être mis en place depuis 2017 :

« La direction ne respecte pas la loi Sapin 2 depuis le 1^{er} juin 2017.

Le dispositif d'alerte présenté ne respecte pas les obligations légales de la direction en la matière, notamment en termes de protection du lanceur d'alerte et de la confidentialité de son identité.

(...)

Le dispositif d'alerte présenté ne répond en rien aux dispositions légales et les élus s'interrogent sur le respect des droits et la protection du lanceur d'alerte comme de la personne visée. La loi exige que le dispositif d'alerte garantisse la stricte confidentialité. Or la note présentée ne garantit rien, bien au contraire la liste des personnes impliquées, informées et connaissant l'identité du lanceur d'alerte peut être élargie à volonté par la direction sans aucune contrainte. Quant à l'archivage des données



L'Essentiel : 27,28 février, et 1^{er} mars 2019
Comité d'Établissement - réunion ordinaire.

Compte-rendu des points importants

et à une « soi-disant » politique générale de conservation des archives en vigueur à SSG, la direction affirme qu'il n'y a aucun document alors que les élus demandent. Les élus s'étonnent de ces réponses puisqu'en CE comme en CHSCT la direction a affirmé que les mails étant conservés sans limite de durée de conservation.

Les élus demandent la modification du document (...)

Encore ce jour les élus remarquent qu'ils n'ont pas eu communication :

- De la liste des référents désignés et du moyen pour les salariés d'en trouver les coordonnées ;
- De la publicité que la direction va faire pour informer les salariés de l'existence de ce dispositif.

Ce soi-disant dispositif d'alerte a été construit de manière à décourager les salariés de l'utiliser. Pour toutes ces raisons, le CE émet un avis extrêmement négatif sur le dispositif d'alerte proposé. »

■ Point 14 : Congés payés et RTT

Ci-dessous, les JRRT (salariés au forfait heure) et les JRS (salariés au forfait jour) non pris au 31/12/2018 :

	JRTR	JRS	Total
Nombre de jour	4404,5	584,5	4989
Effectifs	1990	283	2273

Donc en moyenne, plus de 2 jours de RTT non pris par salarié à fin décembre 2018.

Nous vous rappelons que vous avez jusqu'au 31 mars pour poser ces 2 jours de RTT.

Sans cela, la direction les récupéra, dans quel profit ?

Nouvelle question sur les indemnités de congés payés régularisées en juillet de chaque année.

La direction est incapable de nous énumérer les règles de calcul et les différents éléments rentrant dans ces règles de calcul ainsi que l'assiette de calcul, la question sera posée le mois prochain et nous espérons bien avoir des règles précises. À suivre.

■ Point 15 : Paye et prélèvement à la source : trésorerie pour l'entreprise !

Nous apprenons que le prélèvement à la source va générer un surplus de trésorerie **de 5 millions d'euros**, SSG peut en tirer des intérêts jusqu'au 8 de chaque mois, date à laquelle elle devra verser le PAS aux impôts... Un retour de cet avantage aux salariés ? ...

■ Point 16 : Point RH

Point sur les heures supplémentaires exonérées de cotisations sociales et non imposables, notamment les heures supplémentaires structurelles :

Toutes ces heures seront exonérées et non imposables, une information sera envoyée aux salariés.

L'Essentiel : 27,28 février, et 1^{er} mars 2019
Comité d'Établissement - réunion ordinaire.

Compte-rendu des points importants

Politique de prévention des RPS dans le cadre d'exécution de contrat type TMA : la direction nous renvoie à la négociation QVT et s'il ne se passe rien la seule responsable est la négociation, bien que cela soit de l'obligation de l'employeur.

La CFDT fait remarquer que cette négociation devrait être au sens de la loi **annuelle**, or celle-ci a commencé en 2017 et pour l'instant rien n'en est sorti hormis l'accord sur les IK Vélo.

La CFDT demande que cette négociation soit réintégrée dans celle des NAO (annuelles), pas de réponse de la direction.

■ Point 17 : Respect RGPD

800 demandes Individuelles de fournitures des données ont été enregistrées.

La direction n'avait pas envisagé un tel volume. Le délai maximum des 3 mois sera sûrement dépassé...

■ Point 18 : Plan de prévention

La direction concède que l'on est loin d'être au même niveau partout.

L'Ingénieur Hygiène et Sécurité recruté en 2018 devrait prendre en charge la structuration de l'élaboration des plans de prévention en 2019, une fois sa première mission sur le Document Unique terminée.

■ Point 19 : Le CE demande de structurer et d'homogénéiser ses opérations de communication interne afin de supprimer toute ambiguïté avec les actions du comité d'entreprise

La direction s'engage à échanger systématiquement avec le CE Local avant le lancement de ses opérations et continuer pérennisent dans cette logique.

Un référent sera nommé : Jean Charles Tarlier qui devra faire un tour de France d'information et de situation.

► 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