



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 (les liste des DS et des élus CE et DP sont disponibles sur l'intranet).

Compte-rendu des points importants du Comité d'Établissement – Réunion ordinaire

● Point 1.1 : Stratégie de l'entreprise pour Conseil et Intégration France

Les grandes lignes de la stratégie en France pour 2019 :

- Une nouvelle organisation en verticaux, ne plus se focaliser sur les Profits and Lost au niveau local ;
- Un positionnement accru sur le End to End chez les clients ;
- La mise en place d'un centre d'expertise digital ;
- Développer la partie conseil : elle doit passer de 10 à 20 % du CA ;
- Développement de l'Offshore : +30% en Inde, +20% en Espagne ; Actuellement l'offshore ne représente que 14% du chiffre d'affaire : il doit passer à 25 % du CA.

La grande nouvelle est donc qu'on veut atteindre les **25% d'Offshore** en 2020 !

L'annonce est faite aux élus que le taux moyen journalier (TJM) ainsi que le Turn Over doivent s'améliorer. Nous espérons qu'il ne s'agit pas d'une rengaine de bon aloi, que nous avons l'impression d'entendre tous les mois, et que ces vœux pieux seront enfin suivis d'effets.

Les projections des pyramides d'effectifs pour les 3 ans à venir sont elles aussi quelque peu inquiétantes : toutes les qualifications vont croître hormis la qualification N2 qui regroupe le gros des troupes. Cette qualification devrait perdre 5-6 % d'ici 3 ans. Sur les prévisions, le nombre de salariés N2 diminue, mais le nombre de N3 ne semble pas augmenter en proportion. Où vont passer les N2 ??? L'inquiétude de vos élus est bien présente surtout lorsque l'on voit des phrases du type « **Relever le challenge de l'employabilité des N2** ».

S'agit-il de promotion à la qualification supérieure N3 ou des sorties pures et simples des effectifs de cette qualification ? Les élus restent sans véritable réponse de la part de la direction.

Inquiétude également au vu de plusieurs allusions sur de vague « **repenser « les bassins d'emploi** », sans explications ...

● Point 1.2 : Stratégie pour la division Immobilier « Real Estate »

La transformation de l'organisation de cette division est en cours de réalisation :

- « Mise en place de R&D transverse » qui sort des agences ;
- Regroupement des agences en « Pôle » indépendamment du produit ;
- ...

Pourquoi les salariés n'ont pas été informés ? Pas même le CE consulté ? Où est l'organigramme ? Pas un seul élu ne comprend l'organisation cible ni ce qui change. Nous demandons une information claire ...

Ce n'est pas gagné ! À suivre, l'organigramme est promis pour le 8 avril.

Nous votons une expertise SEXTANT sur la stratégie de l'entreprise, que ce soit pour le Conseil et Intégration France ou l'Immobilier.

● Point 2 : Retour sur les augmentations et promotions 2019

Promotion et augmentation sont en légère augmentation par rapport aux années précédentes : 57,24 % des salariés augmentés en 2019, 19 % de promus en 2019 contre 15,2 % en 2018.

De nombreuses informations sont données aux élus notamment le taux d'éligibilité, les augmentations moyennes, par site et qualification. À la question : est-ce que ces informations peuvent être diffusées aux représentants du personnel en local sur chaque site ? La réponse est non. Pourquoi ? : car ceci engendrerait des tensions au sein des équipes. Par cette réponse, on comprend toute l'équité et toute la transparence qui se dégagent des comités de ressources humaines (CRH). Quand on n'a rien à cacher, ce type de demande ne devrait pas être entravé.

Compte-rendu des points importants du Comité d'Établissement – Réunion ordinaire

Concernant les salariés non augmentés depuis 3-4 ans et les 5 ans et plus, les chiffres nous ont été communiqués au cours du CE :

- Pour les NA3-4 ans : 324 personnes en 2018 contre 614 en 2017, l'âge moyen : 45,9 ans.
- Pour les NA5+ : nous ne saurons pas si la diminution de ces populations vient de l'augmentation de ces populations ou de leur sortie ... quand vous n'êtes pas augmenté depuis plus de 5 ans, l'incitation est « naturellement » de partir ...

Cette année, si augmentation il y a, elle se fera sur le cycle habituel de révision. Contrairement à l'an dernier, une enveloppe spécifique pourvue d'une augmentation de 100 euros n'est pas prévue.

● Point 3 : Entrées / Sorties de Sopra Steria

Au niveau global, les départs sont toujours aussi importants, et l'âge et l'ancienneté des partants semblent bien hauts !

Cela crée des problèmes/tensions de production, comme nous le rappelons une nouvelle fois à la direction en lui demandant quelles sont ces actions pour retenir les plus « anciens » et pas seulement les jeunes embauchés !

Vos élus alertent sur Rennes qui ne cesse de se « vider » et dépasse encore de loin les taux nationaux.

Cfdt:	Effectifs	Départs (hors mutations)	% pour x mois	=> % à l'année
Entre 1er janvier et fin février 2019		574		
SOPRA STERIA	13410	574	4,28%	25,69%
dont démissions		463	3,45%	20,72%
dont autres :		111	0,83%	4,97%
dont licenciements		9	0,07%	0,40%
dont ruptures conv.		22	0,16%	0,98%
dont fins période essai		49	0,37%	2,19%
dont fins de CDD		8	0,06%	0,36%
dont retraites		21	0,16%	0,94%
dont autres		2	0,01%	0,09%

Cfdt:	Effectifs	Départs (hors mutations)	%	%
Entre 1er janvier et fin février 2019	734	37		
RENNES CUMUL	734	37	5,04%	30,27%
dont démissions		30	4,09%	24,54%
dont autres :		7	0,95%	5,73%
dont licenciements		0	0,00%	0,00%
dont ruptures conv.		0	0,00%	0,00%
dont fins période essai		4	0,55%	3,27%
dont fins de CDD		2	0,27%	1,64%
dont retraites		1	0,14%	0,82%
dont autres		0	0,00%	0,00%

Concernant le nombre de démissionnaires reçus et entendus avant leur départ, la direction nous certifie qu'ils le sont tous ; aussi les élus s'enquière de connaître le nombre de salariés démissionnaires promus et/ou augmentés avant de partir, en effet l'hémorragie est telle que certains préfèrent partir que de rester même après une augmentation de salaire ou une promotion, et cela n'interroge personne à la direction.

Question est posée au CE si les services des recrutements ont recours aux **emplois francs**, quésaco les emplois francs : le dispositif des emplois francs vise à verser une prime (5000 euros) à une entreprise ou association qui embauche un habitant d'un quartier prioritaire de la Ville (QPV). Lancée le 1er avril 2018, l'expérimentation est ouverte à 25 % des habitants des Quartiers prioritaire de la ville. SSG ne semble pas vouloir manger de ce pain, à ce jour aucune embauche par ce dispositif n'a été réalisée.

● Point 4.1 : Organigrammes

Une fois de plus, les élus constatent que **les femmes sont très peu représentées aux plus hauts niveaux de l'entreprise**. Comme nous l'avions signalé, les choses empirent même par rapport à 2018.

Sur 16 directeurs de régions ou de vertical, PAS UNE femme.

Sur les directeurs de régions, de vertical, des opérations, industriel, conseil, qui sont en tête de tous les organigrammes : **sur 59 personnes, 3 femmes !**

Compte-rendu des points importants du Comité d'Établissement – Réunion ordinaire

Sur les 86 Directeurs d'Agence, on « atteint » les 7 femmes !

Le plafond de verre est tellement présent à SSG, que toutes les femmes N+4 et plus, ne sont pas des Directrices mais de « Directeurs », l'entreprise ne pense pas à mettre l'écriture inclusive, mais **même pas au féminin** ! Sauf pour les « Assistantes », qu'on se rassure ...

Quant au nouveau Manager RH, on trouve un cas où c'est la même personne que le Directeur Opérationnel ! La direction peut après essayer de nous vendre la soi-disant « indépendance » du manager RH par rapport à la direction opérationnelle !!!

● Point 5 : Informations économiques : le DG annonce un plan d'économie de 20M€ au niveau du groupe (SSG et toutes ses filiales) !

V. Paris démarre ce point en fanfare en annonçant qu'en 2019, **un plan d'économie de 20 millions d'€** est lancé même si, à date, le chiffre d'affaires est en avance par rapport au budget.

Ces économies seront effectuées en particulier sur les déplacements (moins de voyage = plus de visio). Un gros chantier est également annoncé pour optimiser la sous-traitance avec des contrats cadre qui seront à négocier avec l'objectif de faire baisser le coût de la sous-traitance de l'ordre de 3 à 4%.

Selon l'accord d'intéressement signé et applicable, l'intéressement en 2019 sera fixé à **350 euros**.

La CFDT et les autres OS demandent l'ouverture d'une négociation sur le sur-intéressement d'ici juin 2019, dont les élus TU semblent déjà connaître l'issue à en croire leur communication (la symbiose encore et toujours ... CQFD).

Sur l'intérêt pour les salariés de travailler dans un groupe indépendant, V. Paris nous répond qu'il s'agit d'un amortisseur en cas de difficulté et que cela permet de se projeter à 2-3 ans d'où une meilleure visibilité sur plusieurs années.

Mais, les actionnaires restent toujours quant à eux bien servis, avec des dividendes qui augmentent comparativement à la baisse du résultat net et un top management qui se sert au passage avec 500 actions gratuites distribuées à une centaine de managers.

● Point 5.2 : Redistribution des gains 2018 : montant intéressement versus dividendes

Pour SSG, l'intéressement « coûte » 4,6M€ (5,5M € avec le forfait social). Sur le groupe, cela représente 7,2M€ (forfait social inclus) soit 5,7% du Résultat Net 2018 (125,1 M€). Pour rappel, la participation = 0€.

Les dividendes, qui vont être votés à 1,85€ par action, représentent à eux seuls 38M€ (pour 20,5M d'actions), soit 30,4% du Résultat Net. En 2017, les dividendes ne représentaient que 28,5% du résultat net.

En 2018, malgré le « profit warning » resservi comme excuse aux salariés non augmentés, les actionnaires ont donc augmenté la part du résultat qu'ils se redistribuent !!!

30% pour les quelques actionnaires (38 M€),

5,7% pour les 18000 salariés (7,2M€),

le partage des richesses produites est en marche chez SSG !!!

● Point 5.3 : Actions gratuites distribuées au « Top Management »

120 managers vont recevoir les actions promises par le plan « LTI » 2016 : au total, c'est **52612 actions** qui vont être distribuées cette année !

Mais rassurez-vous, il reste encore les plans LTI 2017 et LTI 2018 ! ... Qui devraient encore leur permettre de recevoir 67432 actions pour le LTI 2017 + 97999 actions pour le LTI 2018 !

Sachant que ces actions ont été achetées, régulièrement et chaque année par SSG pour les offrir aux managers ...

Et pour les « TOP Salariés » de base ? Zéro !

● Point 6 : Administrateurs représentant les salariés au Conseil d'Administration

Retour sur les derniers Conseils d'Administration. 2 administrateurs ont été désignés pour représenter les salariés. Un Traidunion et un CFDT.

Comme par hasard, **c'est la représentante du syndicat maison et pro patronal Traidunion qui est désignée par le conseil pour participer au Comité des Rémunérations ... C'était déjà le cas sous l'ancienne mandature** et cela traduit bien la « symbiose » de Traidu*ion et de la direction, comme eux-mêmes s'en targuent d'ailleurs.

Le Conseil d'Administration a voté les dividendes. Un seul administrateur a voté contre la proposition d'augmenter la part du résultat distribuée aux actionnaires alors que les salariés doivent faire des efforts ! **La CFDT est CONTRE ce déséquilibre criant des redistributions dans l'entreprise.**

La CFDT demande à l'administratrice Traidu*ion de porter la demande au comité de rémunération d'un sur-intéressement à distribuer à tous les salariés afin d'atteindre les **30% de redistribution aux salariés**, soit 30,8M€ soit environ **2000€ par salarié**.

Traidu*ion demande pour sa part ... 350€ ! oO (la direction lui a-t-elle fait part de ses intentions et de ce chiffre ? Cherche-t-il à paraître comme le syndicat efficace qui a « bien visé » ?). En tout cas, ce manque d'ambition sans logique pour tous les salariés qui ont fait la richesse de l'entreprise en 2018 est criant et incompréhensible ! Plus pro-patronal que jamais !

● Point 7 : Management RH

La direction nous présente les nouveaux outils concernant le nouveau modèle de management en vue d'une consultation. Ces nouveaux outils seront développés sous Talent . Sur grand écran, aucun document... vite vite, ça clique, ça re-clique... et nous, on est perdus car on n'a le temps de rien voir.

Sur les écrans présentés, chaque salarié pourra assurer ses entretiens avec son manager opérationnel et son mentor, il pourra également choisir son mentor à l'appui de mini-CV.

Mais ces nouveaux écrans ne reprendront pas les données précédentes de votre parcours professionnel stockées actuellement dans E-profil.

Avant de faire votre choix de mentor, vous pourrez faire une demande de rendez-vous. Votre mentor pourra de son côté refuser votre choix pour les 2 motifs suivants :

- Un manque de disponibilité du mentor, pas plus de 8 collaborateurs par mentor.
- Le mentor n'a pas les compétences pour assumer ce rôle.

En cas de contentieux, c'est le manager RH qui tranchera.

Ce nouveau modèle de management révèle 2 bémols d'importance :

- ➔ Aucune ligne SSP pour les mentors et les salariés pour gérer ce surcroît d'activité ; pour l'instant l'imputation est sur le projet.
- ➔ Le salarié doit s'évaluer selon un référentiel métier qui a changé dernièrement avec la mise en place d'un sous-niveau A et B, est-il bien en capacité de s'autoévaluer ?

Ce que l'on en retient :

- **Pas de temps dédié pour être mentor !** C'est du bénévolat ! C'est nouveau ça ! (et illégal)... Les entretiens avec les salariés, c'est de l'amusement ? Comment peut-il représenter la direction si le mentor n'est pas en temps de travail ? Comment va-t-il pouvoir jouer son rôle s'il est à 100% sur autre chose ? La direction va réfléchir ;
- Pas de guide du salarié présenté (pas prêt) ;
- **La préparation du salarié à l'entretien avec son mentor doit être faite et envoyée au mentor. Par contre, pas de préparation dans l'outil pour le mentor, et encore moins envoyée au salarié....** équilibré. .

Compte-rendu des points importants du Comité d'Établissement – Réunion ordinaire

- Les « **feedbacks réguliers** » décrits comme au cœur du nouveau dispositif, sont tout simplement.... **absents de l'outil** présenté ! On peut se servir d'un truc appelé « discuter de l'entretien », encore faut-il en avoir un et ça n'a rien à voir ni ne sera trouvé par les salariés comme les managers !
- Quant à l'évaluation, elle est préparée et validée en « comité RH » entre chefs, puis le salarié prépare son auto-évaluation (quel intérêt ?) et le manager finit par lui « restituer » l'évaluation validée en comité RH !!

Le salarié n'a donc PLUS RIEN à dire sur son évaluation, qui se fait sans lui et sans qu'il ne puisse corriger ou apporter aucun argument ou rappel de faits que le manager ignorait ou aurait oublié !

Ce nouveau management RH va bien aider pour combler le fossé entre management et salariés ... À suivre...

● Point 19.1 : Heures supplémentaires défiscalisées et déchargées : conséquence sur vos retraites !

Attention, vos élus CFDT mettent à jour un loup de cette belle histoire des heures supplémentaires défiscalisées : vous perdez en point retraite ! En effet, seule la partie employeur donne des points retraite et comme le salarié ne paie plus sa part dessus, il n'a pas les points retraite associés !

C'est aussi très impactant pour les salariés ex-steria M2, qui ont des heures supplémentaires « contractuelles » qui font donc partie de leur salaire et qu'ils ont tous les mois. Leurs points cotisés chaque mois pour la retraite diminuent donc avec cette réforme !

La CFDT demande la compensation de ces points par une cotisation employeur, comme cela était prévu dans la version Sarkozy des heures sup défiscalisées. La direction s'y refuse, arguant que ce n'est pas précisé dans le décret d'application !

● Point 10.2 : Indemnité de congés payés

La règle a changé quelque part entre 2010 et aujourd'hui. En effet, le calcul de l'indemnité congés payés à verser à un salarié différerait selon les mois et le nombre de jours ouvrés du mois. Pour une journée de congé au mois de mars 2019, par exemple, qui a 21 jours ouvrés, l'indemnité de congés payés était sur la fiche de paie du Salaire Mensuel Brut au moment du congé, divisé par 21. Aujourd'hui, c'est, quel que soit le mois, divisé par 21,67.

Ensuite, une fois par an, l'employeur doit cumuler tout ce qui a été payé en indemnités de congés payés et le comparer au 10% de la rémunération de l'année d'avant. Ce qui doit être payé au salarié est le plus avantageux des deux calculs. Cela peut donc donner lieu à une régularisation, qui a lieu en juin chaque année.

La direction a donc changé la règle, et ce, sans informer et consulter le CE. Elle affirme qu'elle l'aurait fait. Quand ? Mystère, la direction repousse sa réponse de mois en mois.

La CFDT accuse la direction de jouer la montre afin que les salariés lésés ne puissent pas récupérer leur dû sur les plus vieilles erreurs (la loi limite les rappels de salaire aux 3 dernières années, chaque mois gagné c'est un peu moins de risque pour la direction !).

Nous votons la consultation d'un avocat et le recours en justice nécessaire sur ce point.

● Point 11 : Travail du 1er mai 2019

Suite à la découverte de temps de travail caché il y a deux ans, le CE a le droit depuis à une présentation des astreintes prévues le 1^{er} mai, en contradiction avec les lois et règlements.

En effet, le travail du 1^{er} mai, seul jour chômé de l'année, doit se limiter à des exceptions vitales pour la nation et l'état. Ce n'est vraiment pas le cas chez Sopra, entre le service client SFR et les courses du PMU !

Ne parlons pas des délais d'intervention non précisé ou hallucinant, **l'absence de backup alors que c'est soi-disant « vital »...**

La CFDT fait une déclaration :

Compte-rendu des points importants du Comité d'Établissement – Réunion ordinaire

« La CFDT est totalement contre ces travaux qui ne comportent aucune urgence ou risque vital ni pour la nation, ni pour les entreprises concernées. Ces travaux ne répondent pas aux exigences légales et n'ont donc pas lieu d'être.

Quant à la santé des salariés, elle n'entre à aucun moment dans le discours, les préoccupations ou les choix de la direction, ce qui est affolant !

Si tous les clients le demandaient, tous les salariés de Sopra Steria Group travailleraient bientôt le 1er mai, au mépris total de la loi, attirés par des primes alléchantes au vu de leur salaire maintenu délibérément bas. »

● Point 12.6 : Annecy

Actuellement sur le site d'Annecy la gestion des ASC est mutualisée entre les CE SSG, Banking et HR. Les différents CE ayant un budget spécifique « région », ce qui leur permet de financer les activités locales (cela représente une trentaine d'activités, essentiellement de la billetterie) : des difficultés ont été remontées par les assistantes du CE SSG en souffrance suite à cette gestion mutualisée.

Proposition de la CFDT, votée à l'unanimité :

- SBS reprend la gestion de la billetterie et refacture le CE SSG pour les salariés SSG
- Ouverture de Meyclub subventionné sur Annecy. (s'accorder avec le CE SBS qui a le même outil pour avoir les mêmes règles de subventions.)

Tout cela avant le CE du mois prochain, le 26 avril.

● Point 13 : Formations E-learning : demande d'explication sur les imputations sur projets en 2019

Le saviez-vous : les formations e-learning obligatoires (RGPD, Handicap, Sécurité,) et non obligatoires sont désormais à affecter sur vos projets (et non plus sur le SSP de l'Academy) ?!?

Non vous ne le saviez pas ..., c'est normal, le mail de la Direction des Ressources Humaines qui aurait dû partir le 29/01/2019 n'est jamais parti ou en tout cas n'est jamais arrivé dans vos boîtes mail !

Dans l'attente d'un nouveau message des services RH, nous interpellons la direction : quand un salarié est chez un client et qu'il y passe une demi-journée ou une journée, il impute son temps de formation e-learning au client ? Quel client accepterait ?

Nous rappelons que les formations obligatoires ne sont pas du bénévolat et qu'elles doivent être faites sur le temps de travail. , et pour cela le salarié doit avoir un temps prévu pour les faire !

La direction confirme au passage que le télétravail occasionnel est possible pour faire ses formations e-learning, notamment en cas de mission chez le client.

● Point 14.2 : Immobilier : et si on respectait la loi ?

La direction reconnaît suite à nos questions pressantes qu'il n'y a **AUCUN** local d'allaitement obligatoire sur **aucun site sur toute la France!** Le local d'allaitement est juste obligatoire par la loi sur CHAQUE site. **Mais il est vrai que la direction ne communique guère sur l'égalité ou les droits des femmes le 8 mars de chaque année, mais que sur la « mixité » !**

Le local d'allaitement doit remplir un certain nombre d'obligations et ne peut juste être un bureau ou une salle de réunion ou des toilettes (sic!). Il doit fermer à clef, avoir un point d'eau, des sièges pour s'étendre afin d'avoir une position adéquate, ...

Dès qu'une salariée réclame, la direction joue la montre avec des solutions hallucinantes et attend que la maman se lasse... Inadmissible.

Compte-rendu des points importants du Comité d'Établissement – Réunion ordinaire

● Point 14.4 : Conciergeries et autres services aux salariés

Il existe des conciergeries sur quelques sites SSG :

- Limonest (Lyon) pour 50K€
- Meudon pour 50K€
- Kleber pour 50K€
- Lille pour 10K€
- Toulouse, mais elle va cesser et coutait 12K€
- Manhattan mais imposée la tour

Pourquoi sur certains sites et pas d'autres ? C'est comme le café Nespresso gratuit ou les corbeilles de fruits à disposition, les différences de traitement entre salariés sont de plus en plus fréquentes.

● Point 15 : Demande des modalités de calcul des indicateurs de l'index sur l'égalité professionnelle

L'Index sur l'égalité professionnelle sur les rémunérations 2018 (période du 01/01/18 au 31/12/2018) a été publié le 1^{er} mars pour SSG. La population analysée prend en compte les apprentis, les salariés en CDI, en CDD, les expatriés, avec une présence minimum de 6 mois dans l'année analysée. Pour les stagiaires et les alternants, seule la période en CDI est prise en compte. Pour les salariés mutés inter-société, c'est la date de démarrage dans la société d'accueil.

Les rémunérations comprennent le salaire de base en ETP, les parts variables en ETP versés en février 2018, les avantages en nature, le 13^e mois ou le ½ mois, les heures structurelles des M2 ex-Steria, les régularisations, les indemnités de congés payés versés lors des soldes de tout compte, les primes de recouvrement des assistantes.

La CFDT demande si le salaire de décembre 2018 est pris en compte alors que ce dernier est versé en janvier 2019 : la direction confirme qu'il est bien pris en compte.

La CFDT s'étonne également que les actions gratuites ne soient pas prises en compte : la direction précise qu'elles le seront dès qu'elles auront été versées aux managers.

● Point 16.4 : Heures sup' et dépassement : rien à voir ?

- Dépassement sur les projets en 2018 : 270 000 jours !
- Décalage de la prise des congés payés en 2018 car les projets étaient surchargés
- Aucun intercontrat, difficulté d'embauches, départs explosés,
- Recours fortement augmenté à la sous-traitance
- Tous les secteurs « overbookés »
- ...

Mais il n'y a pratiquement pas d'heures supplémentaires sur 2018 !!! Cherchez l'erreur !

Nous continuons à affirmer que la direction décourage les saisies de temps de travail des salariés, parfois jusqu'à la menace ! Inadmissible et « visible » au vu de ses résultats !

● Point 18 : Congés payés et RTT : la direction gagne sur vos congés !!!

Le nombre de RTT récupéré par la direction semble s'accroître d'année en année et bien sûr, à l'entendre cela est totalement sans conséquence sur les comptes de SSG !

Hallucinant de mauvaise foi : comment un salarié qui travaille et donc produit et est payé par le client, ne rapporterait pas plus que s'il prend un RTT ! Proposition CFDT :

Alors que la direction donne 10 RTT de plus à tous si ça n'a pas d'incidence économique !

Étonnement, la direction refuse !

Compte-rendu des points importants du Comité d'Établissement – Réunion ordinaire

Un nouveau record : **619 RTT au titre de l'année 2018**, non pris par 724 salariés, ont été supprimés.

La direction annonce que les RTT salariés sont perdus au 31/12/2018, sauf pour ceux ayant été posés et refusés. Comment les reconnaît-elle ? Pas de réponse...

Sur ce sujet, la direction avait exceptionnellement autorisé à poser ces RTT 2018 sur la 1^{ère} semaine de 2019. À ce CE de fin mars, elle avoue qu'elle s'est trompée ! Et qu'il ne fallait pas.

134 personnes ont posé des RTT sur cette semaine et ont été amputés de jours de RTT...2019 ! Vos élus CFDT ont signalé cette erreur depuis 2 mois.

La direction s'engage à re-créditer les jours dans les RTT 2019 en avril : **ATTENTION, VÉRIFIEZ VOS COMPTEURS !**

La CFDT, après un rapide calcul, déclare que ces 724 salariés ont financés la prime Macron (619 x salaire médian = budget Prime Macron). La remarque ne plaît pas du tout à la direction. LOL !

● Point 24.5 : outils Jet et JIRA

Depuis des mois et des mois nous alertons la direction sur le paramétrage des outils Jet et JIRA. En effet dans ces outils, la journée de travail est paramétrée à 8h00 alors que la durée d'une journée de travail est fixée par l'accord temps de travail à 7h22. La direction nous indique que les outils ne sont pas utilisés qu'en France mais aussi dans le groupe et qu'un travail est en cours avec la Direction Industrielle.

De plus, l'outil Jet ne prend pas en compte les heures sup et les récup, preuve que la direction ne veut pas les reconnaître ! À Suivre (remise en conformité à 7h22 au moins pour la France).

● Points suivants...

La direction s'engage et ne donne pas les infos, ou repousse sans cesse les points. Cela entraîne des ordres du jour à rallonge et à tiroirs où la direction revient sans cesse sur ce qu'elle a dit le mois précédent...

La fin du CE approchant après 3 jours épuisants, la direction passe les deniers points au pas de charge en répondant pas ou à côté ! Les élus n'ont jamais vu autant de point traité en 30 minutes ! Il faut dire que les élus restants sont épuisés, et qu'ils ne sont plus que 10 sur 40, au vu des impératifs de train le vendredi soir...



Pour recevoir directement et mensuellement « L'ESSENTIEL CE », il suffit d'envoyer un simple mail à EssentielSopra-subscribe@yahooogroupes.fr (depuis une adresse électronique perso) ou d'en faire la demande aux Délégués Syndicaux ou aux élus CFDT (les liste des DS et des élus CE et DP sont disponibles sur l'intranet SSG).

Titulaires

Caroline RICHARD	SSG / Rennes
Pierre GIRAUDAU	SSG / Bordeaux
Nathalie LACASSAGNE	SSG / Albi Toulouse
William BEAUMOND	SSG / Aix Marseille Toulon

Suppléants

Alain MOIREZ	SSG / Toulouse
Mohamed HELLA	SSG / Meudon
Donatella CORAGGIO	SSG / Manhattan
François Marie BRENGUES	SSG / Rodez

Réprésentant syndical au CE

Laurent TOUSSAINT	SSG / Bordeaux
-------------------	----------------

Délégués syndicaux CFDT dans le groupe

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

Consultez notre blog :

<http://cfdsopraasteria.blogspot.fr/>

