Cfdt: SOPRA STERIA
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

L'ESSENTIEL

27-28-29 mars 2019

EXCLU CFDT

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 : Consultation sur le projet de « nouveau modèle de management »

La direction espère fidéliser, recruter avec sa baguette magique appelée le nouveau modèle de management.
Soit, laissons sa chance au produit.

Mais aucun temps de travail ne sera dédié pour les MOP (manageurs opérationnels), les mentors, les salariés pour la mise en place de ce nouveau modèle, nous pouvons donc bien parler de magie.

Une intensification des rencontres avec ses managers, une signature obligatoire avant de saisir vos commentaires (petit atout juridique), l'ajout d'un nouveau niveau d'évaluation en dédoublant le niveau « progrès requis » (petit atout juridique) pourraient faire stresser les plus zen d'entre vous.

La direction se veut rassurante concernant les petits sites, si carence de mentors il y a, des compensations pourront se faire en allant chercher des mentors sur l'ensemble de la BU.

Toujours aucun changement pour la notation illégale du « potentiel d'évolution » des salariés ! *(Demandez vos infos perso à l'adresse acces-cnil@soprasteria.com pour les avoir ! et insistez, l'extraction se fait parfois mal)*

L'avis suivant a été rendu par le CE avec 16 votes pour, 4 abstentions :

« Le CE regrette que l'entreprise ait tardé à reconnaître l'échec dans l'entreprise des entretiens annuels (PAP). En effet, c'est le manager de proximité qui était en charge d'évaluer le salarié sur la période passée et envisager son évolution de carrière avec la fixation d'objectifs à court et moyen terme. Ces PAP étaient ensuite utilisés lors des CRH pour décider des augmentations, des promotions et des actions de formations des salariés.

Or, la réalité est tout autre. Les managers de proximité ne pouvaient rencontrer les salariés, en général, qu'une seule fois par an, sans connaître l'activité réelle du salarié. En cause, le refus d'accorder aux managers de proximité le temps spécifique (notamment en les autorisant à le déclarer sur les comptes-rendus d'activité) à cette activité, obligeant bons nombres d'entre eux à réaliser ces entretiens sur leur temps personnel (heures des repas, fin de journée…). En conséquence, les CRH (comités RH) étaient conduits sur des informations incorrectes ou incomplètes. Les évaluations de performance définitives et les potentiels d'évolution qui en résultaient étaient ainsi peu pertinents. Côté salariés, les décisions prises en CRH ne leur étaient, dans la plupart des cas, pas restitués ou de manière incomplète et informelle.

Le projet présenté propose quelques solutions aux différents manquements :

- La différenciation entre l'entretien d'évaluation et l'entretien d'évolution de carrière.
- L'entretien d'évaluation réalisé par le MOP (manager opérationnel) devrait être ainsi être au plus près du salarié et de sa mission.
- Le choix d'un « Mentor » à la main (présumée) du salarié, permet a priori d'avoir un interlocuteur extérieur et pertinent pour discuter de son évolution de carrière.
- La mise en place d'une instance RH mensuelle pour permettre de remonter au plus vite les problèmes RH des salariés.

Cependant le CE relève les lacunes suivantes dans le dispositif présenté ce jour :

- Les MOP et les Mentors ne disposeront toujours pas de temps alloués à ces nouvelles activités alors que ce nouveau dispositif demande encore plus de réunions et de temps d'échange. Le CE ne voit donc pas en quoi ce dispositif, plus chronophage, viendrait éliminer les principales causes d'échec du PAP.
- La fonction de Mentor ne donnerait pas lieu à formation, le CE ne voit pas comment les salariés peuvent tenir des entretiens de management sans y être formés.

© 2019 L'Essentiel

01 40 67 86 99 dscfdtsoprasteria@gmail.com cfdtsoprasteria.blogspot.fr @cfdtsoprasteria

- Le salarié n'a toujours pas de temps alloué pour ses différents entretiens, il devra s'imputer sur son projet ou s'accommoder de son temps personnel pour résorber le temps passer en entretien. De plus le CE note un risque pour le salarié qui en fonction du nombre de missions risque de se sentir contrôlé en permanence, avec les risques psychosociaux consécutifs.
- Rien n'est proposé pour améliorer les CRH et la transparence de leurs restitutions. Pourquoi ceux-ci ne sont pas dans l'outillage.
- La détermination de la performance et du potentiel d'évolution n'est pas clarifiée.
- Pour le CE, l'outillage proposé et son usage font porter un risque de digitalisation des échanges si les MOP et les Mentors privilégient le résultat numérique à l'entretien réel.
- A l'instar du règlement intérieur qui transfère la responsabilité de la sécurité ou de la lutte anticorruption sur le salarié, ce dispositif RH transfère une grande partie de la responsabilité de la gestion de son parcours professionnel au salarié.

En l'absence de réponse à ces lacunes, graves pour certaines, le CE rend un avis défavorable, considérant que le projet pour lequel il est consulté ne présente pas les moyens qui vont être utilisés en temps, en formation, et que la transparence des retours n'est pas assurée. »

■ Point 2 : Informations trimestrielles (effectif, PAP, formation, astreinte, sous-traitance)

Peut être l'une des dernières fois où les chiffres des PAP seront communiqués aux élus puisque ce formulaire d'évaluation est voué à disparaitre dans les mois qui viennent, mais depuis le début de la mandature en 2016, aucune évolution : le compteur reste bloqué à 60% de PAP passé, avec les entités structure à 0%.

La direction promet de nous fournir des chiffres équivalents avec le nouveau dispositif de management, peut-être qu'enfin nous constaterons une évolution de ces chiffres dans le bon sens.

Ce mois-ci, les élus obtiennent les chiffres de la sous-traitance par BU : environ **12% de l'activité** et un coût d'achat d'un jour vers 400 euros. Celle-ci réduit considérablement la marge des projets, nous notons également de grande disparité entre les BU concernant le recours à la sous-traitance : de 1% à près de 18 %.

La direction nous assure que le recours à cette sous-traitance se limite à un cas spécifique. Pour les projets en difficulté, elle ne serait pas affectée sur des tâches critiques, elle servirait simplement d'amortisseur pour ces projets.

Pour les astreintes, les chiffres montrent encore des erreurs ! Les salariés se font floués ou la direction ne sait pas faire ses tableaux ? Vérifiez bien que vous êtes payés votre dû et n'hésitez pas à contacter vos élus CFDT !

■ Point 4 : Demande d'un point sur les projets à risque : focus sur les 9+ et de 5 à 8

Tous les projets comportent un niveau de risque sur une échelle de 1 à 12.

Comment est-il défini ? En général à l'issue de l'avant-vente, et sur des critères propres à l'entreprise. Ce niveau de risque peut évoluer dans le temps. Ce niveau de risque peut être un critère de choix pour les nouveaux clients de SSG.

- Pour les projets avec un niveau de risque inférieur à 5 : la surveillance est au niveau de l'agence,
- Entre 5 et 9 : la surveillance est au niveau BU,
- Entre 10 et 11 : la surveillance au niveau de la France, par exemple actuellement 2 projets (surveillance DG France),
- Pour le niveau 12 : la surveillance est sur le Groupe (surveillance DG V.Paris).

Pour information, 250 (soit 8%) projets sont à un niveau de risque > ou égal à 5 et 15 projets sont >= 9. Nous demandons la liste et une description de ces projets.

© 2019 L'Essentiel

01 40 67 86 99 dscfdtsoprasteria@gmail.com cfdtsoprasteria.blogspot.fr @cfdtsoprasteria

■ Point 3 : Point entrées/sorties

Sur les 3 premiers mois de l'année, les effectifs de SSG ont perdu 286 salariés.
Gageons qu'avec la nouvelle réorganisation RH, nous ne verrons plus de telle hémorragie !

Nouvelle surprise, aucun questionnaire standard n'est fait lorsqu'un salarié démissionne, alors comment est faite l'analyse des démissions qui est fourni au CE tous les mois ? Il semblerait que les remontées des agences se fassent au « feeling », « comme ça ». De quoi douter de la véracité de ces informations où les 2 seuls critères remontés sont : le salaire et les perspectives. La direction ne souhaite pas investir dans un audit fait par un organisme extérieur et veut rester sur un recueil d'informations très empirique… Fermons les yeux sur les problèmes, ça aide à les résoudre…

■ Point 5 : Congés payés : Stock de congés payés non pris à fin mai et aujourd'hui

La direction communique le nombre de congés payés non pris à début avril : **21 406 jours non posés**. Ce qui serait assez proche de l'année dernière. Sauf que cette année la direction ne prévoit pas de permettre la prise des congés payés jusqu'en septembre comme l'année dernière. ***Vite ! Prenez vos congés avant fin mai sous peine de les perdre !***

■ Point 6 : Informations économiques

V.Paris fait une annonce au CE sans ambages dès son entrée : le Conseil d'administration devrait décider en juin d'un sur-intéressement à hauteur de 350 euros par salarié (même conditions que l'intéressement).

Quel étonnement de constater que ce montant au centime près avait été demandé par le syndicat Traid-union quelques mois avant, bien sûr sans négociation avec les autres organisations syndicales. Il est flagrant pour tous que Traid-union est un syndicat totalement « indépendant » qui comme il le dit lui-même est « *en symbiose avec la direction* ».

Le constat fait par V.Paris est toujours le même : le CA augmente avec une marge qui, quant à elle ne cesse de diminuer.

Alors qu'est-ce que l'on propose pour redresser en partie la barre ? Un plan d'économie pour 2019, ce plan portera sur des économies en local comme une réduction de la fréquence du nettoyage des vitres sur le site d'Aix en Provence, et d'autres sur les frais centraux … On rêve…

Les points importants de cette présentation sont :

- En France, SBS connaitra toujours des difficultés en 2019, et les élus demandent à la direction un bilan des dettes ou abandons de créances entre SSG et SBS.
- À l'étranger, une alerte est déclenchée pour la Suède qui a enregistré un taux d'inter-contrat de 20%.
- Des difficultés sur le site de Lille au niveau des activités Retail, 30 sorties sont prévues sur Auchan, et 20 sorties sur Leroy Merlin, des actions commerciales sont prévues ainsi qu'un suivi pour le mois de septembre.

■ Point 11 : Consultation du comité d'entreprise d'établissement Sopra Steria Group sur un(des) projet(s) de travail du dimanche

À la grande surprise des élus, un projet a réquisitionné sur Annecy 12 personnes un dimanche, et parmi ces 12 salariés, un responsable « Développement RH France » : quel était son rôle pour ce travail du dimanche et surtout quelles compétences pour ce travail ? Mystère.

© 2019 L'Essentiel

01 40 67 86 99 dscfdtsoprasteria@gmail.com cfdtsoprasteria.blogspot.fr @cfdtsoprasteria

■ Point 12 : Consultation du comité d'Etablissement Sopra Steria sur les projets d'astreinte prévus le 1er mai 2019.

La définition de l'astreinte notamment celle du 1er mai est la suivante :

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition **permanente et immédiate** de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

- Alors pourquoi sur ses compléments d'informations donnés ce jour, la direction demande aux salariés une réponse et une intervention immédiate ?
- Sans oublier les salariés qui « seront peut-être en astreinte le 1er mai » et qu'on préviendra la veille ! La direction ne respecte même pas l'accord qu'elle a signé sur le temps de travail, et les signataires ne lui rappellent même pas qu'elle s'est engagée à 3 jours ouvrés de prévenance !
- Nous apprenons également que certaines astreintes auront lieu le 1er mai sans être dans le document présenté

… Pour la direction, tout est normal.

Ci-dessous la déclaration faite par la CFDT sur ces travaux du 1er mai :

« La CFDT est totalement **contre ces travaux qui ne comportent aucun 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.

Preuve en est que de nombreux cas présentent un seul salarié en astreinte. Que se passe-t-il s'il est indisponible ? Pour un projet « vital », il est indispensable d'en prévoir au moins deux. La direction n'a pas modifié cela malgré nos alertes.

Il est de plus totalement illégal de demander une réaction « immédiate » du salarié en astreinte. La CFDT rappelle la définition légale (Article L3121-5) « *Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, **sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur**, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.* » Ce que demande la direction est la définition même du travail pour lequel le « *salarié est à la disposition de l'employeur* ». La direction devrait dans ce cas considérer que les salariés travaillent, même si ce n'est que pour attendre un potentiel coup de téléphone, avec les pauses légales, le temps de travail légal, le paiement de leurs heures de travail et un nombre de salariés suffisant.

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, appâtés par des primes alléchantes au vu de leur salaire maintenu délibérément bas. »

■ Point 9 : Point trimestriel immobilier

Quelques informations sur les différents sites SSG :

© 2019 L'Essentiel

01 40 67 86 99 dscfdtsoprasteria@gmail.com cfdtsoprasteria.blogspot.fr @cfdtsoprasteria

OCCUPATION DES SITES – (PHOTO A FIN DÉCEMBRE 2018)

EN FRANCE

	Surface	Nbr. postes	Ratio	Postes occupés*
TOTAL	173 235 m²	15 160	11 m²	13 763

Site	Surface	Nbr. postes	Ratio	Postes occupés*
Aix Olympe	6 537 m²	495	13 m²	320
Aix Eurosud - Business Center	N.S	128		
Albi	534 m²	56	10 m²	41
Annecy	6 732 m²	570	12 m²	522
Bordeaux Galilée	2 533 m²	271	9 m²	204
Bordeaux Pythagore	1 457 m²	152	10 m²	139
Boulogne sur Mer	491 m²	44	11 m²	40
Clermont-Ferrand	696 m²	84	8 m²	80
Dijon	161 m²	20	8 m²	19
Grenoble barbusse	927 m²	108	9 m²	104
Grenoble Concorde	N.S	N.S		
Le Mans - Business Center	N.S	N.S		
Lille Euralille	4 403 m²	367	12 m²	324
Lille Urban	1 357 m²	157	9 m²	90
Lille Tourcoing	2 475 m²	289	9 m²	289
Lyon Limonest	10 832 m²	1 126	10 m²	1 064
Metz Europlaza	320 m²	24	13 m²	20
Montpellier Becquerel	827 m²	80	10 m²	80
Montpellier Millénaire	1 082 m²	112	10 m²	112
Nantes Reggiani	5 520 m²	576	10 m²	545
Nantes Armor	6 139 m²	661	9 m²	654
Nantes Rainière	1 140 m²	130	9 m²	124
Nantes Calligramme	309 m²	36	9 m²	33
Niort	631 m²	65	10 m²	63
Orléans Patay 4e et 3e étage	781 m²	85	9 m²	83
Orléans Zola	2 028 m²	202	10 m²	164

(*)Postes occupés à fin 2018

Site	Surface	Nbr. postes	Ratio	Postes occupés*
Paris Meudon	21 778 m²	1 224	18 m²	980
Paris Montreuil Cityscope	9 457 m²	714	13 m²	683
Paris Kléber(1)	10 800 m²	496	22 m²	496
Paris Puteaux Chantecoq	659 m²	61	11 m²	61
Paris Manhattan	21 802 m²	1 792	12 m²	1 792
Paris Pitard	405 m²	44	9 m²	44
Paris Triangle(2)	3 638 m²	200	18 m²	194
Pau Hélioparc	395 m²	36	11 m²	20
Pau Lilas	330 m²	26	13 m²	13
Rennes Antipolis	1 209 m²	121	10 m²	92
Rennes St Grégoire	3 690 m²	457	8 m²	365
Rennes CDB I et II	2 520 m²	203	12 m²	152
Rennes Osiris	1 599 m²	198	8 m²	170
Roanne	4 300 m²	465	9 m²	427
Rodez	2 173 m²	232	9 m²	199
Rouen	799 m²	108	7 m²	108
Sophia Athéna	1 105 m²	132	8 m²	132
Sophia Les Genets	3 239 m²	357	9 m²	351
Strasbourg Europe	610 m²	69	9 m²	58
Toulon Six Fours	595 m²	56	11 m²	38
Toulouse Colo Eolis	6 431 m²	574	11 m²	468
Toulouse Ramassiers	3 877 m²	377	10 m²	377
Toulouse Colo Hugo	913 m²	92	10 m²	83
Toulouse Colo 1	7 509 m²	860	9 m²	860
Toulouse Colo 2	1 224 m²	160	8 m²	160
Tours	4 266 m²	396	11 m²	326

(1)Site Direction Générale avec salles de réceptions pour les clients

(2)Site avec salles de formation de l'académy

Attention ces ratios somme toute élogieux : 11 m2 par personne en moyenne, prennent en compte toute la surface au plancher à l'intérieur du site, donc sont pris en compte le hall d'entrée, les couloirs, les sanitaires, … Le responsable de l'immobilier affirme qu'il ne pas faire mieux et nous donner la valeur exacte de la surface réelle par personne. Celle-ci est bien sûr inférieure à ce qui est annoncé.

Bonne nouvelle : après d'âpres débats concernant les attributions du CE et celles de la direction, la conciergerie sur Toulouse qui avait été supprimée dernièrement sera réintégrée sur le site des Ramassiers à Toulouse prochainement !

Il est annoncé également la création de 230 places de restauration sur l'ensemble des sites de Toulouse, est-ce suffisant pour plus de 1000 salariés ? Pour l'instant c'est la seule réponse de la direction pour ce site.

■ Point 13 : Journée de solidarité : quelle est l'obligation faite aux salariés de poser un jour de congé ou pont ou RTT ?

La question complète de vos élus CFDT était :

« Communication de la direction sur la journée de solidarité : Comment la direction peut-elle exiger des salariés de poser un Congé payé ou Pont pour cette journée en cas de fermeture client ? Rien ne l'y autorise. Ce n'est pas au client de définir les jours de congés des salariés sous peine de délit de marchandage. Les salariés sont libres depuis toujours de poser leur CP comme bon leur semble dans l'entreprise, la direction dispose des RTT Employeurs à sa guise moyennant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés. Les salariés peuvent venir passer la journée du lundi de pentecôte dans leur agence si leur site client est fermé. »

© 2019 L'Essentiel

01 40 67 86 99 dscfdtsoprasteria@gmail.com cfdtsoprasteria.blogspot.fr @cfdtsoprasteria

La journée de solidarité prend la forme d'une journée de travail non rémunéré, en contrepartie de laquelle l'employeur doit s'acquitter d'une contribution solidarité autonomie de 0,3 % de la masse salariale.

Le sujet de la journée de solidarité est particulièrement sensible en ESN pour les salariés en clientèle surtout si le client ferme pour cette journée.

Plusieurs questions se posent :

- le management de SSG peut-il imposer à chacun de poser un congé ? Ce que dit la loi : la journée de solidarité ne peut pas se réaliser par la suppression d'un jour de congé payé légal. Seuls peuvent être concernés les jours de congés supplémentaires conventionnels tels qu'1 RTTH selon le pouvoir de direction de l'entreprise, **l'employeur ne peut donc pas imposer la prise d'un jour de congé le lundi de Pentecôte**. La journée de solidarité ne peut pas non plus se réaliser par la suppression d'une contrepartie obligatoire en repos ou d'un repos compensateur de remplacement.
- La journée de solidarité étant sur 7 heures, comment sont valorisées les **22 mn de dépassement** par rapport à un RTT : en heures supplémentaire ? Encore pire pour les temps partiel, qui ne doivent travailler ce jour-là que 5h36 pour les 4/5ème, 3h30 pour les mi-temps,… Pas de réponse de la direction …
- Quid de ceux qui n'ont plus de RTT à poser au moment de la journée de solidarité ? Pas de réponse de la direction.

Un petit rappel des textes :
Article D3141-5
La période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.

Article D3141-6
*L'ordre des départs en congé est communiqué à chaque salarié **un mois avant** son départ, et affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés.*

Article L3141-16
*Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans **le délai d'un mois** avant la date prévue du départ.*

Nous demandons et validons la consultation de l'avocat du CE sur ce point, ne pouvant laisser perdurer ces abus surtout avec la menace gouvernementale d'une seconde journée de solidarité ! Les traidu*ions votent contre.

■ Point 8 : Point formation

Budget formation 2018 : 67000 jours. Budget 2019 : 65000 jours.

Le budget formation est en baisse, alors que la direction s'égosille à toute occasion sur l'importance de la formation des salariés, notamment pour augmenter la « valeur ajoutée »… Le grand plan de formation annoncé par P. Pasquier n'est pas là.

Quant au e-learning, depuis 5 ans la CFDT dénonce la non-prise en compte de ce temps de formation dans la journée de travail (puisque pas de SSP pour l'imputer) et de fait la formation sur le temps personnel des salariés, en « bénévolat ». Cette année la direction annonce vouloir accentuer ce e-learning ! Pourquoi se gêner ?! *Attention, demandez du temps pour vos formations, ce n'est pas à faire sur les pauses ou le temps perso, la formation est de la responsabilité de l'employeur.*

L'attention est portée sur les évolutions de la réforme de la formation du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », les principales évolutions échelonnées sur 2 ans seront :

© 2019 L'Essentiel

01 40 67 86 99 dscfdtsoprasteria@gmail.com cfdtsoprasteria.blogspot.fr @cfdtsoprasteria

- Le CPF qui n'est plus valorisé en heures mais en euros. (arnaque aux salariés, qui vont avoir bien du mal à se payer une formation au vu de la valorisation !)
- La disparition du CIF au profit du CPF de transition.
- La disparition des périodes de professionnalisation (PP).
- La distinction entre les actions de formation « obligatoires ou nécessaires » et les « actions de formation non obligatoires », suppression des catégories 1 (action de formation de maintien dans l'emploi) et 2 (action de formation de développement de compétence) au profit des actions obligatoires ou nécessaires.
- Les OPCA qui deviennent les Opérateurs de Compétence.

L'accent est porté également sur le nouvel outil Click to learn (C2L), permettant de suivre vos formations et faire vous-même vos demandes. Malheureusement, la direction ne souhaite pas suivre les motifs de refus de formation, ce qui permettrait de savoir à quel niveau les impératifs de production privent les salariés de formation.

Le responsable actuel de la formation nous assure qu'à partir du 2nd semestre, l'ensemble des formations (e-learning, digitales, présentielles) seront à imputer sur un code SSP spécifique.

■ Point 7 : Point d'avancement sur le plan de vigilance et Décision du CE

Légalement, un plan de vigilance doit obligatoirement être mis en place dans l'entreprise depuis 2017. Il s'agit de mettre en place une organisation internationale et transverse, afin de préserver les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et l'environnement, ainsi que de mettre en place un processus d'alerte, qui doit être fait avec les organisations syndicales.
Chez SSG et ses autres sociétés, un plan de vigilance devrait être en place légalement depuis 2 ans. Il avait été dit qu'il en avait un dans le document de référence 2017, mais en fait, non. Rien n'est prêt, et ce point est reporté de CE en CE.
Quant aux organisations syndicales, elles ne sont sollicitées sur rien.
La CFDT comprend que la direction a « merdé » sur ce sujet, et veut bien être compréhensive si les négociations se font rapidement et de manière constructive sans arriver avec une proposition de la direction toute faite sans écouter les avis et idées des syndicats…à suivre.

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 SSG).

Titulaires

Caroline RICHARD	SSG / Rennes
Pierre GIRAUDEAU	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	cfdtsoprabanking@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://cfdtsoprasteria.blogspot.fr/