

► 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 : Présentation « Digital Enablement Platform »

La solution a été lancée fin 2018. Il s'agit d'un projet groupe avec des parcours de formation en cours d'élaboration. Ce produit adopte les technologies, méthodes et tendances du marché actuel, tel que le CDK (Delivery Continual), l'Innersource (mutualisation des sources), le Devops (Time to Market) ou le Cloud Hybride (Cloud Privé et Public). Dans le cas de cette plateforme, les 2 Clouds sont hébergés dans un centre de données localisées en France. Des Portails ou Marketplace permettront l'accès à ces Clouds.

Dans le cas d'un Cloud privé, les serveurs sont dédiés à une seule entreprise. Ces serveurs peuvent être sur site, ou hors-site. Dans le cas d'un Cloud public, les serveurs sont partagés entre les différents clients d'un fournisseur.

Le but recherché est l'adaptation du produit DEP à la démarche client (forcement unique).

À suivre pour sa mise en place et son impact...

● Point 2 : Projet de prise de participation SSG sur des groupements de banques Allemandes (pour SBS)

SSG va contribuer au développement externe de SBS en devenant actionnaire majoritaire d'un nouveau groupement bancaire SDV-NEU regroupant plusieurs Sparda Banques. Le projet s'achèvera d'ici 2024.

Pour rappel, SSG génère un CA de 400 millions en Allemagne et SBS 30 millions, l'ambition est donc bien de développer le CA de SBS en Allemagne.

Tout ceci ne fera pas sans casse sociale : **Sur les 350 salariés Allemands de SDV-NEU, un tiers devront partir.** Dans quelles conditions ? Mystère. Parallèlement toutes les applications mainframe devront migrer sous UNIX, avec un coût prévu de 80000 jours pris en charge à 60% par les équipes SBS et à 40% par celles de SDV-NEU.

Les élus ont rendu l'avis suivant :

« Les élus du Comité d'établissement sont consultés ce jour sur le projet de prise de participation de Sopra Steria Group dans SDV-IT, société de prestations de service IT du réseau de banques allemandes Sparda.

Dans le cadre de cette consultation, les élus du Comité d'établissement ont :

- eu présentation du projet suivie d'échanges avec MM. Vincent Paris, Directeur général, et François Lefebvre, Directeur financier adjoint, lors de la réunion plénière du 15 avril 2019 ;
- décidé de commanditer une expertise libre afin de parfaire leur compréhension du projet ;
- pu bénéficier à ce titre de l'assistance du cabinet Syndex, qui présenté ses conclusions lors de la réunion plénière du CE du 22 mai 2019.

Pour rappel, le cahier des charges définie par la Commission économique du CE de SSG et confié au cabinet Syndex devait permettre :

- d'apporter aux élus une vision claire sur le montage juridique, organisationnel et financier de SDV, et notamment les différents engagements contractuels et actionnaires liant Sopra Steria Group et le réseau des banques Sparda ;
- de mettre en lumière l'ensemble des risques opérationnels liés à l'exécution du plan de transformation de SDV (modèle d'affaires, organisation, système d'information...),
- de détailler les sous-jacents du business plan du projet, du côté de SDV comme du côté de Sopra Banking Software ;
- de mesurer le coût global du projet : prises de participation, exécution du plan de transformation... ;

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

- d'étudier les conséquences financières possibles liées aux aléas du projet sur les comptes de Sopra Steria Group.

En premier lieu, les élus constatent que les instances représentatives du personnel de SDV-IT n'ont pas été consultées sur le projet alors même que le projet présente des risques majeurs sur l'emploi à court et moyen terme. Le processus d'information-consultation du CE de SSG constitue quant à lui une des conditions contractuelles préalables à la mise en œuvre du projet.

Ce sont bien les salariés de SDV-IT qui seront durablement impactés par le projet :

- d'une part, ces derniers devront faire face à une restructuration profonde, d'importantes économies de masse salariale sont prévus, de l'ordre de 14 M€ en base annuelle, se traduisant par une réduction drastique des effectifs (de 350 ETP à 210 ETP d'ici 2024) ;
- d'autre part, les salariés restant devront en parallèle s'adapter à marche forcée à un nouveau mode de management axé sur le suivi et le pilotage de la performance. Ce changement de paradigme, à savoir passer d'un centre de coût à un centre de profit, pourrait être mal vécu pour certains salariés dont les pratiques professionnelles peuvent être fortement ancrées compte tenu de l'âge et l'ancienneté moyenne des effectifs de SDV-IT.

Les élus s'inquiètent par ailleurs de l'impact potentiel de ces changements culturels et de restructuration sur le bon déroulé de la transformation technologique de SDV : conditions de travail, absentéisme, départ de salariés ayant des compétences clés dans l'exécution du projet, conflits sociaux.

Au regard de l'expérience de ces dernières années quant aux déploiements des projets de Sopra Banking Software (Cassiopea et la Banque Postale), les élus considèrent que la transformation technologique n'est pas sans risque important, et ce même si certaines mesures de prudence ont été prises au plan d'affaires en quantifiant de manière large les moyens dédiés à la transformation (80 000 jours homme contre 60 000 jours homme indiqués aux Sparda).

Au-delà de ces considérations, la transformation technologique d'une solution robuste et approuvée du milieu bancaire, à savoir le mainframe, vers Unix comporte une part de risque supplémentaire.

La gestion de l'infrastructure dans le projet nous interroge à plusieurs titres :

- le projet envisage de maintenir la solution T-Systems sans proposer les alternatives internes à Sopra Steria Group (I2S) ;
- les objectifs de réduction de coût souhaités par la direction, de 6,4 à 12 M€ nous semblent ambitieux et dépendent fortement des choix de T-Systems qui pourrait ne pas adhérer au projet proposé : sortie prématurée, non réalisation des économies attendues au plan d'affaires...

Le projet envisage la migration de 6 nouvelles banques. Les élus sont partagés entre manque d'ambition et difficulté commerciale à migrer de nouvelles banques : la frilosité de n'intégrer que 6 nouvelles banques dans le plan d'affaires nous interroge sur notre capacité réelle à pénétrer le marché, pourtant composé de près de 2 000 institutions financières.

Si le projet s'inscrit dans les orientations stratégiques du groupe, dont son développement en Allemagne et dans les Solutions, les élus constatent que celui-ci aura **un impact non négligeable sur le ROA consolidé durant la période de transformation 2019-2022, et donc sur le critère de calcul de l'intéressement** qui impact l'ensemble des salariés du groupe Sopra Steria en France. Les élus demandent à ce que l'impact du projet sur le ROA consolidé soit neutralisé jusqu'à post-transformation soit 2022.

Pour conclure, les élus demandent à être informés de l'avancée du projet aux dates clés suivantes :

- fin 2019 : cut-off et révisions du plan d'affaires le cas échéant
- fin 2020 : bilan de la première évaluation du projet PRISMA
- fin 2021 : fin de l'évaluation de la transformation »

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

● Point 4 : Éthique Groupe : demande d'information sur l'éventuelle implication de Sopra Steria dans les programmes d'armement français retrouvés sur le terrain du Yémen

La direction nous affirme qu'elle n'est pas impliquée dans ce type de programme d'armement tout particulièrement sur le terrain du Yémen.

Elle précise, de plus, que la règle n'a pas changé et que **tout salarié peut refuser ou se désengager d'un projet en rapport avec l'armée si celui-ci lui pose un problème d'éthique.**

● Point 10 : Temps de travail

Petite leçon de statistique en séance. Quel plaisir de revoir des bases expliquées par la direction concernant la façon de calculer un taux de saisie. Explications.

La direction annonce un taux de saisie dans l'outil temps de travail de, accrochez-vous bien : 13,93% sur l'année 2018. Incroyable bon en avant ? Mais non : il suffit de créer la bonne formule de calcul pour calculer le taux annuel et tout va mieux. Car **le taux de saisie moyen mensuel est de 3,24%** ... il n'a pas changé entre 2017 et 2018 d'ailleurs. **Toujours aussi bas, aussi ridicule.** Rien ne change sur ce plan-là : la déclaration des heures n'est toujours pas effectuée. La plupart des salariés reçoivent des pressions pour ne pas saisir les heures et évidemment ça fonctionne.

Donc la direction a créé une formule de calcul qui divise des choux par des patates pour obtenir un taux « plus acceptable ». Cette malhonnêteté montre bien l'attitude vis-à-vis des déclarations des heures supplémentaires dans cette entreprise.

Pour celles et ceux que cela intéresse voici la formule de calcul du « taux de saisie annuel de la direction qui fait mieux » :

Formule de calcul : Nbre de collaborateurs distincts ayant déclaré au moins 1 fois des hrs sur les 12 mois glissants (de fév 17 à janv 18 inclus) / Effectif éligible à fin janv 18

Forcément avec le taux de départ qui dépassent les 20% vous pourrez aisément comprendre que l'effectif éligible à fin janvier 2018 encore présent dans l'entreprise est ... plutôt faible. Ça tombe bien comme c'est le dénominateur ... simple non ? On compte des heures déclarées par des gens qui ne sont plus là et on divise par ceux qui restent.

Les élus se sentent, une nouvelle fois, un peu roulé dans la farine, les tableaux fournis ne sont pas au format demandé depuis des années, il nous est **impossible avec les informations données de savoir quelle est le nombre d'heures validées sur les heures soumises !**

Aucun contrôle ni suivi sur les dépassements des maxima légaux quant aux temps de travail journalier, hebdomadaire ou annuel...

De plus la commission de suivi du temps travail ne s'étant encore réunie suite au nouvel accord sur le temps de travail, le CE est dans le flou intégrale sur le nombre d'heure vraiment réalisée par les salariés de SSG.

Tout ce nous savons en analysant les saisies sur plusieurs sites :

- 180 personnes sur 1700 personnes ont déclaré des heures en 2018 à Toulouse.
- 1661,41 HS pour 2960 personnes à Manhattan en 2018, ...

Quand on connaît la quantité de projet en surchauffe, cela paraît bien ridicule !!

● Point 5 : Point d'avancement sur le Plan de Vigilance

Ce plan n'est toujours pas prêt, et le point sera reporté en septembre...

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

● Point 3 : Informations Économiques

SSG : En Avril le CA France est au niveau du budget et la situation au 1er semestre s'améliore.

SBS : La marge et le CA sont un peu en dessous du budget, avec des clients très attentifs aux délais.

HRS : Tout va bien avec une marge à + 15%

REAL ESTATE : Amélioration de la marge et du CA en Avril. Pas de gravité sur les chiffres du T1) gravité sur les chiffres du T1)

I2S : La croissance revient malgré un Turn Over important sur le Cyber malgré un Turn Over important sur le Cyber

CIMPA : L'objectif de se diversifier d'Airbus est en cours (30%)

GALLIT : Pas de problème.

Le prix de vente est passé de 470 euros/jour en 2018 à 488 euros/jour en 2019 soit 3 % d'augmentation en moyenne.

Vincent Paris nous indique que cette augmentation n'aura aucun impact sur les revalorisations/augmentations de mi-juillet.

Les élus s'inquiètent de la baisse de rentabilité du vertical banque auquel Vincent Paris acquiesce en nous indiquant le plan d'action suivant :

- un renforcement du management.

- le changement de certains managers.

● Point 7 : Entrées/sorties

Cyril Malargé vient présenter son analyse des entrées et sorties pour la période. Toujours optimiste sur le Turn Over pour cette année, il annonce une projection du taux en baisse par rapport à 2018 (20,62%) en fin d'année. Évidemment à cette période de l'année, bien difficile de prévoir ce qui va se passer au second semestre avec l'économie générale ou les stagiaires. La prudence paraît donc de mise quant à cette fin d'année et même s'il est vrai que les recrutements vont bon train, les départs aussi.

En particulier sur certains sites comme à Rennes où depuis des mois vos élus Cfdt remontent des problèmes. La direction présente une analyse et un plan d'action digne des meilleurs manuels de RH avec des listes de concepts sans **aucun plan d'actions concrètes visant à redonner de l'intérêt aux missions des salariés ou en analysant les salaires ...** Et oui car étrangement, dans toutes les discussions le problème du salaire est volontairement écarté par la direction. La rémunération pourtant soucis majeur n°1 dans toutes les analyses des causes de départ n'est pas traité par la RH.

Cependant, soyez rassurés, avec encore plus de bilans de mission, encore plus d'objectifs de mission mal ficelés, encore plus de PAP conflictuels et encore plus de nouveaux à former en plus de votre boulot, vous allez vous sentir mieux et vouloir faire carrière à Sopra Steria.

● Point 6 : Informations sur le plan d'économie : demande de présentation des documents présentant les budgets affectés ainsi que les sites et les éventuels impacts pour les salariés.

Vincent Paris nous réexplique que le plan d'économie se base surtout sur des grands projets internes qui n'ont pas été lancés cette année. Les élus expliquent que pourtant on constate un peu partout en France que les réunions d'agence « disparaissent » étrangement sous couvert de faire des économies, que des mesures sont prises sur les frais de déplacements ... d'où une totale incompréhension !

Ce plan « d'économie » est toujours aussi obscur et il semblerait qu'encore une fois les interprétations des directions régionales des mesures prises par la DG soient interprétées et que dans la cours de récré ça joue au bon élève en prenant des mesures locales bien mal adaptées au contexte. En effet le turn over est toujours aussi important et ces mesures pouvant être interprétées comme un durcissement ne paraissent vraiment pas adaptées pour retenir les salariés dans l'entreprise. ☹

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

● Point 9 : Migration MFA Airbus

Cette migration a pour but de rajouter un 2^{ème} contrôle d'accès à Airbus. Tout irait bien si on ne demandait pas aux salariés **d'utiliser leur téléphone portable personnel** pour ce faire ! Ce qui est contraire au règlement intérieur et à toutes les règles de sécurité...

Et si le téléphone personnel est cassé ? oublié à la maison ? que se passe-t-il ? le salarié ne peut plus accéder à son environnement de travail, alors ? il passe la journée en interchantier à regarder son écran noir ? **Bientôt nous devons venir travailler avec notre propre ordinateur personnel, notre chaise ... ?**

Les questions fusent, et la direction n'a rien à répondre... Dans l'attente des réponses, restons vigilants, car le risque est grand que cette pratique tende à se généraliser sur l'ensemble de l'entreprise...

● Point 13 : Orientations stratégiques de l'entreprise

En raison de l'absence d'entretien avec le Cabinet Sextant dans le délai légal (2 mois), la direction accepte de reporter le point en Juillet.

● Point 14 : Plan d'adaptation et de développement des compétences

La commission n'a pas pu se réunir suite à l'annulation de 3 réunions consécutives par le représentant de la direction (1 seule réunion en 6 mois). Prochaine réunion le 14 juin à 14h30.

● Point 13 : Journée de solidarité

La demande de la direction de RTTH doit intervenir dans les 7 jours ouvrés comme pour tous les autres jours (pas de particularité). Certains projets en collaboration avec l'Espagne posent le problème de l'équité (Salariés Espagnols non concernés).

La récupération des 22 minutes (7 h de travail ce jour-là contre 7h22 habituellement) ou plus pour les temps partiels (car les 7h sont au prorata du temps partiel) n'est pas résolue non plus.

Généralement la direction demande de poser un RTT hiérarchique lorsque le client où vous travaillez ferme à cette occasion, mais il lui faut respecter le délai de 7 jours OUVRÉS.

Si ce n'est pas fait, ne vous sentez pas obligé d'accepter de poser un jour, **rien vous empêche de venir travailler (ou passer la journée si vous ne pouvez pas y travailler) dans les locaux de votre agence !!!**

● Point 16 : « Back to school »

Les back to school sont des conférences axées plutôt sur la vie de l'entreprise par exemple les propositions de stage au sein du groupe etc., une sorte de **publicité gratuite** qui se fait entre midi et 14 heures, et ne sera pas comptée comme du temps de travail, pas de plateau repas, il vous faut amener votre repas du midi, faisant fi ainsi de l'obligation d'une heure de pause méridienne

Comme d'habitude la direction précise qu'il n'y a pas d'obligation, pas de contrôle de présence.

Néanmoins, au cours des CRHs, l'absence à ces formations « non obligatoires » est souvent un prétexte de non augmentation ou de non promotion.

Le problème du lien de subordination ou de la survenue d'un accident n'obtient pas de réponse par la direction.

● Point 21 : Rôle des élus : Pas d'info = pas de Discrimination ?

La direction ne peut répondre à la répartition des représentants du personnel au sein des mentors ou au sein de projets agence ou clientèle, car elle le juge contrainte par la loi.

Exception du fichier nominatif des RP intégrant la représentativité des 30% de temps en mandat social...

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

● Point 17 : Point RH

Toutes les informations ou presque existaient dans la BDES. Les réponses à ce sujet dans les « réclamations DP » mensuelles, ne sont pas obligatoires et dépendent du bon vouloir du Directeur d'établissement.

Que faire si vous pensez être victime d'injure ou de diffamation dans le cadre professionnel. Réponse de la direction :

- contacter en premier lieu son manager opérationnel
- ou son RH d'agence
- ou son DDH.

En espérant que ces différents acteurs ne soient pas l'origine du problème...

● Point 18 : Dispositif d'Alerte

En avril 2019, le Parlement Européen a adopté une directive sur la protection du lanceur d'alerte.

La direction doit attendre la mise en conformité du droit français et la publication du décret, pour modifier éventuellement le règlement intérieur.

La direction a fourni en janvier son dispositif d'alerte, hors la commission européenne a indiqué que Les lanceurs d'alerte (« *whistleblowers* » en anglais), sont des personnes qui, au sein d'une entreprise ou d'une administration, détiennent des informations concernant des activités illicites – corruption, fraude... – ou d'autres actes répréhensibles pouvant « *causer un préjudice grave à l'intérêt public* ». Les organisations mises en cause étant très souvent leurs employeurs, or ces personnes s'exposent à de graves conséquences s'ils décident de les révéler. Leur protection doit donc être renforcée notamment en évitant de prévenir son entreprise si les actes délictueux proviennent d'elle-même, l'alerte pourrait être donnée à des organismes extérieures (justice, police, ...).

La direction ne souhaite absolument pas prendre en compte cette directive européenne et reste campée pour l'instant sur sa proposition de début d'année au sein du groupe qui mentionne clairement que l'alerte soit impérativement remonté en interne au niveau de sa hiérarchie, elle considère donc que sa hiérarchie est totalement irréprochable !!

● Point 19 : Données RGPD : demandez vos données personnelles !

La Direction affirme que l'extraction est le simple reflet d'un certain nombre d'outil digitaux, sans manipulation humaine et qu'en cas de survenance d'erreur, le salarié doit adresser sa demande à la fonction RH et non pas au DPO.

La CNIL ne statue pas sur la pertinence du contenu de l'information mais simplement sur sa présence ou absence.

La direction a choisi d'effacer les données historiques tel que la notion de note d'évolution qui pour elle n'a pas de notion de pertinence dans la durée ! Ce choix est applicable dès à présent.

En effet, les notes de potentiel ont définitivement disparu, après s'être fait prendre la main dans le sac par les organisations syndicales, la direction a décidé de les faire complètement disparaître comme si elle n'avait jamais existé, plus de trace d'un passé obscur et plus d'historisation. **Il est vrai qu'elle a affecté de façon occulte ses notes sans en informer les intéressés, ce qui est illégal. Alors, vite, faisons disparaître les preuves !!!** Nous ne serions que conseiller à tous les salariés de réclamer ces données et à s'en prévaloir devant les prud'hommes en cas de conflit ou de licenciement. La direction va continuer à évaluer votre capacité à évoluer et à progresser dans vos fonctions, sans désormais de note de potentiel officielle (voir la documentation RH, *CRH on vous dit*). Magique !!

● Point 20 : Questions DP

La direction se plaint de traiter près de 12 000 questions par an sur l'ensemble des sites (1 question par an et par salarié). Beaucoup de questions ne sont pas, pour elle, du champ de compétence des DP, et les reportent éventuellement au CE à discrétion du directeur.

Se posent la question de sites qui n'ont pas de représentant au CE et de la remontée des questions... La direction attend sans doute la disparition des DP suite aux lois travail...

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

● Point 25 : Point divers

Même s'ils ont été ajoutés au dernier moment, les points divers sont traités par la direction avec beaucoup de chiffres à la clé, comme quoi quand on veut, on peut.

1^{ère} question : Les créances de SBS vis-à-vis de SSG ? : Celle-ci est de 166,7 millions d'euros, après une transformation de 84 millions de dette par le biais d'un montage comptable. La recapitalisation de SBS va se faire maintenant par une capitalisation de créance. Les résultats des salariés de SSG sont prêtés à SBS pour faire des achats, et la dette « disparaît » dans une écriture comptable qui ne fait qu'augmenter le capital social, et donc faire s'éloigner encore la promesse d'une participation > 0 un jour.... Comme pour Axway, donné aux actionnaires d'Axway en oubliant les salariés, les salariés ne reverront jamais la couleur de ces résultats... Gageons que ce ne sera pas le cas pour les actionnaires ! ouf !

2^{ème} question : Les frais abonnés de l'Academy ? Les coûts des cessions de formations sont ventilés sur toutes les entités au prorata des effectifs de chaque entité. Par contre, pour le coût de développement de ces formations, le coût de l'Academy et de ses salariés ?... SSG semble de nouveau payer pour tous. Nous demandons des informations supplémentaires.

La question se pose de la réalité de la santé financière des filiales si les coûts de structure et formation ne sont pas redistribués sur les sociétés.

3^{ème} question : Suite à l'hémorragie des effectifs sur le site de Rennes, quelles actions vont être menées par la direction pour endiguer celle-ci ? 3 axes principaux :

- Communication aux collaborateurs.
- Écoute des collaborateurs sous forme de petits déjeuners
- Réduire les missions de plus de 24 mois.

Pour le concret et les dates de mises en œuvre.... On repassera...

► 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 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	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://cfdsoprasteria.blogspot.fr/>