

► 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 – Bilan Carbone du CE

Déclaration de la CFDT :

« La CFDT approuve la réalisation par le CE d'un bilan carbone et espère que le travail réalisé ne restera pas sans suite, notamment lors du passage au comité social et économique entraînant ses inévitables changements d'élus.

L'enjeu apparaît suffisamment important pour que la continuité s'opère, continuité en terme d'action et de communication ; le sujet doit dépasser les clivages et nous attendons que la direction coopère pleinement pour réduire l'impact carbone de l'entreprise et dans l'idéal soit moteur sur le thème de l'urgence environnementale.

Si l'urgence économique a été de mise au cours de ces derniers siècles afin de faire progresser le niveau de vie de chacun, ces 2 urgences devraient être traitées à niveau égal si nous voulons préserver les modèles économiques actuels durablement pour les générations futures. De façon générale, La CFDT propose les pistes d'action suivantes pour réduire l'impact des activités humaines sur l'environnement :

- Appliquer le principe de polluer/payer à tous en mettant fin aux exonérations de la taxe carbone française pour certains secteurs, en particulier le transport aérien et maritime, les entreprises du marché carbone européen et le transport routier de marchandises.
- Utiliser de nouveaux indicateur de richesse en concevant, pilotant et évaluant les politiques économiques en fonction de leur impact sur la qualité de vie, la justice sociale, la réduction des inégalités, l'usage sobre des ressources et leur capacité à des emplois de qualité.
- Développer des mobilités plus durables et sortir de la dépendance aux énergies fossiles :
 - En Fixant la fin de vente des véhicules essence / diesel neufs à un horizon compatible avec l'Accord de Paris.
 - En Réengageant l'État dans le maillage ferroviaire du territoire, pour lutter contre le dérèglement climatique et les fractures territoriales.
 - En faisant respecter l'obligation de plans de mobilité négociés dans les entreprises, les administrations et les territoires.
 - En créant des budgets participatifs au niveau local pour organiser la transition : 10 milliards de l'État, 10% du budget des collectivités locales, 10% du budget de l'ANRU.
 - En s'engageant résolument dans les énergies renouvelables et les économies d'énergie, créatrices d'emplois non-délocalisables.
 - En garantissant l'accompagnement des salariés et des entreprises quant aux conséquences de la transition écologique sur l'emploi, en instaurant une fiscalité écologique solidaire et sociale. »

CARBON4, prestataire indépendant, présente le bilan carbone qu'il a fait des activités faites et du fonctionnement du CE. Pour 2018, il est estimé : 4420 tonnes équivalent CO².

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

● Point PV

SO

● Point 8 : Travail du dimanche

Aucun travail du dimanche déclaré sur juillet ! C'est la première fois depuis au moins 2005 que cela arrive. Les élus CFDT font remarquer qu'ils n'y croient pas. Sur les 13000 salariés en France et les milliers de projets, rien ?

● Point 2 : Point économique

Vincent Paris vient nous expliquer

● Point 2 .1 : frais de siège et frais abonné

● Point 9 : retour travail 1^{er} mai

● Point 10 : Consultation sur le plan de formation (plan d'adaptation et de développement des compétences)

Avis

« En préambule le CE rappelle que depuis septembre 2018, le plan de formation devient le plan d'adaptation et de développement des compétences. Les principales conséquences de ce changement:

- Le CPF n'est plus valorisé en heures mais en euros.
- La disparition du CIF au profit du CPF de transition.
- La disparition des périodes de professionnalisation.
- La distinction entre les actions de formation « obligatoires ou nécessaires » et les actions de formation « non obligatoires »
- Les OPCA qui deviennent des opérateurs de compétence.

Tout d'abord la commission formation a émis les souhaits suivants qui sont repris par le CE :

- Être informé des évolutions au fil de la sortie des décrets.
- Que la direction éclaire la notion de formations « non obligatoires » et l'inscrive aux futurs plans d'adaptation.

3 axes principaux de dégagent de ce plan d'adaptation :

- Un renforcement en nombre des formations et de l'e-learning, le CE souhaite que les formations digitales se dissocient plus explicitement des autres formations, le CE souhaite que l'e-learning soit bien imputée sur le temps de travail via un code SSP, **ce qui n'est pas le cas**.
- La mise en place de la nouvelle plateforme LMS Click to Learn, le CE regrette le déficit d'accompagnement et de communication sur la mise à disposition de ce nouvel outil, peu connu en région. Le CE souhaite, de plus, que le motif de refus soit enregistré et analysé par l'Academy et remonté au CE.
- La présentation des instances de gouvernance de l'Academy, à l'identique des instances opérationnelles (V1, V2, V3). Dans ce cadre, le CE demande à obtenir le détail du financement de l'Academy pour chaque BU.

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

Concernant les formations proprement dites :

- Concernant l'e-learning, le CE souhaiterait que la durée théorique de ces formations ne soit pas la référence, au profit du temps pris pour les suivre (exemple : la formation RGPD était bien plus longue à suivre que le temps annoncé, car si on n'atteignait pas les objectifs fixés, il fallait tout recommencer à zéro).
- Les 24000 jours de formation alloués à 350 contrats pro, soit 37% du total des jours prévus pour 2019 et pour une population qui ne représente que 3% des salariés, semblent coulés dans la masse des 65000 jours et suggèrent qu'il y aura forcément beaucoup moins de jours disponibles pour les autres stagiaires et en conséquence, il nous semble très inapproprié de faire des statistiques concernant tous les salariés en comptabilisant ces jours qui n'ont profité que les contrats pro.
- Le renforcement de l'employabilité des N2 n'apparaît pas dans le plan comme étant une priorité, contrairement à ce qui a pu être dit sur le sujet : le nombre de jours de formation qui leur sont (exclusivement ?) réservés est assez modeste, au vu de leur nombre dans la société
- De la même façon, le découpage des productifs en seulement deux tranches (moins de 2 ans / plus de 2 ans) semble un peu irréaliste : la démarche la plus pertinente serait de faire des tranches de 5 ans d'ancienneté, afin que les salariés qui ont beaucoup d'ancienneté et qui présentent un problème d'employabilité puissent bénéficier d'un véritable reskilling, car ce sont ces salariés-là qui ont le plus besoin de formation, plutôt qu'un jeune fraîchement embauché.
- En regard de l'ambition affichée par SSG de devenir le leader européen du digital, le nombre de jours dévolu aux technologies web / java / cloud, si on le compare aux 24000 jours des contrats pro, semble chiche et interroge le CE sur l'adéquation des moyens mis en œuvre pour atteindre cet objectif.

Pour conclure, le CE déplore que le budget de la formation soit revu à la baisse, passant de 67000 jours en 2018 à 65000 jours en 2019

De la même façon, et comme dit précédemment, il n'est pas possible de savoir si les jours de formation Technologie – et notamment les formations au digital, qui sont au centre de nos objectifs, incluent les jours contrats pro. Si c'est le cas, il est à craindre que ça ne laisse vraiment plus grand-chose aux personnels qui ont de l'ancienneté et souhaiteraient bénéficier de ces formations.

Enfin, le CE remonte le souhait que, quand cela est possible, les formations soient réalisées en région dans l'intérêt de tous et souhaite qu'un focus soit fait sur les populations en reskilling en informant la commission de leur suivi et des formations donc ces publics ont pu bénéficier (nombre de stagiaires, nombre de jours et formations suivies).

Le CE constate que le plan présenté ne répond aucunement aux objectifs affichés et annoncés faisant de la formation -selon les dires du président - le « 1^{er} investissement » de Sopra Steria, afin de répondre à notre ambition forte de « montée en valeur ».

Le CE est donc très inquiet sur la formation et l'employabilité des salariés de plus de 2 ans d'ancienneté et particulièrement des plus anciens, dans un contexte d'augmentation de l'OffShore et de mutation du marché.

Cela s'ajoute au point d'inquiétude du CE sur l'avenir des nombreux N2 de l'entreprise(5734 personnes) : l'objectif affiché de diminution de la part des N2 pour 2021 alors qu'aucun plan n'est prévu pour leur formation et leur évolution vers N3 ! »

● Point 11 : Politique sociale 2018

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

Déclaration CFDT :

« La CFDT déplore que la direction ne présente plus en réunion le bilan de la politique sociale annuelle et son analyse de la situation.

Les élus ont reçus 13 documents de 20 Mo, et auraient appréciés d'avoir un index permettant de vérifier l'exhaustivité vis-à-vis de la loi des informations fournies.

La CFDT regrette que les élus soient contraints de désigner un expert avant même d'avoir pu vérifier l'exhaustivité des documents fournis, ni d'avoir pu lire les documents envoyés seulement le 20 juin 2019. »

● Point 12 : Dévolution Cassiopae

● Point 13 : Accès des délégués du personnel au Registre Unique du Personnel (RUP)

Encore et encore des problèmes

Un élu CFDT demande comment l'accès au RUP est prévu pour tous les élus CSE à venir, donc ce ne sera pas des papiers à demander sur site à l'assistante quand elle est là... il serait bon de trouver une solution limitant les déplacements

● Point 14 : lean

● Point 15 : TTV

● Point 16.1 : sécurité

● Point 16 .2 : paramètre yammer/

● Point 17 : locaux sociaux

Toujours rien depuis mars... n'a pas la liste !!

● Point 18 : digiposte

La direction refuse la mise à disposition des bulletins de paie dès leurs générations (Généralement 3 jours avant le dernier jour ouvré du mois).

Par ce refus, la direction se préserve de toute demande de virement du salaire dès le calcul de la paie.

Domage, ce petit délai aurait pourtant arrangé certains salariés en difficulté financière.

● Point 19 : actions juridiques en cours

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

Dans l'action opposant le CEt à SSG pour entrave à expertise, Le TGI reconnaît le délit d'entrave en première instance et condamne la société la société SOPRA STERIA GROUP à une peine d'amende de 30.000 € avec sursis partiel à hauteur de 10.000 €. SSG ne devrait pas manquer de faire appel ; affaire à suivre.

Pour l'action opposant le CEt à SSG pour contestation du mode de calcul de la prime de vacance, le TGI dans son jugement du 18 juin 2019, rejette l'action du Cet

Rappel : Le CEt demande à ce que les indemnités de Congés Payés versés à des salariés hors effectif au 31/05 soit intégrés dans l'assiette de calcul de la prime de vacance ; affaire à suivre

● Point 20 : Travaux des commissions du CEt, Conseil d'Administration, CCE

Retour du CA et de l'AG :

les élus CFDT FCPE : vote contre dividendes

● Point 21 : Saisie du temps de travail et coche « j'ai fait des heures sup »

488 personnes ont coché en janvier la coche « j'ai fait des heures sup »

482 en février

463 en mars

476 en avril

372 en mai.

Manhattan 2800 personnes en moyenne sur le site (mais plus si on compte les sorties en cours d'année), 191 personnes seulement ont saisies un temps de travail en 2018 ! et en mai 2019, seulement 5 salariés ont déclarés quelque chose (dont une élue CFDT !).

Le CE remonte le cas

La CFDT remonte encore une fois que des consignes sont données aux salariés pour ne pas saisir leur temps de travail !

La direction affirme qu'il n'y a pas de consignes...et elle affirme que le message est passé de manière très ferme par C. Malargé pour faire saisir les heures.

Avant ces « messages » : 3% de saisies, après : 3% de saisies.

À se demander quelle est le pouvoir du top management dans cette entreprise !

● Point 21.2 : heures sup bilan 2018

La direction ne peut donner les chiffres globaux des Heures Supplémentaires Acceptées et Refusées et que seul les chiffres individuels (par salarié) sont disponibles. Les membres CFDT du CEt lui prouvent pourtant le contraire et qu'une consolidation est possible.

La direction fait mine de ne pas comprendre

● Point 3.1 : TNF

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

● Point 3.2 : missions >24 mois

La direction informe le CEt de la diminution légère de ces salariés dans cette situation.

Néanmoins, elle considère que l'objectifs à 0% de salariés en mission de + de 24 mois n'est pas envisageable en raison de projets spécifiques (technologie ou fonctionnel compliqué) qui ont besoin de salarié à forte expertise.

Tant pis pour eux, ils n'avaient pas à être si performant.

On espère que la direction sera néanmoins reconnaître leur valeur lors des prochains CRH

● Point 3.3 : Rennes

● Point 3.4 : description des 15 projets à risque >=9

Malgré les demandes répétées des membres du CE, Cyril Malergé refuse catégoriquement de répondre à cette question.
« Il ne veut pas rentrer dans ce processus mensuel d'explication sur ces projets à risque ».

La raison est tout autre.

Donner le nom de ces projets, c'est prendre le risque de voir les élus s'y intéresser de plus près et de mettre le doigt sur des problèmes que la direction voudrait occulter (Heures Supplémentaires non déclarés sur pression de la direction de projet, RPS, démissions, absences maladie, etc

On cache la misère et on s'étonne ensuite d'un turn over a près de 25%

● Point 3.5 : Focus Agence Banque

Après un 1^{er} semestre poussif, la situation devrait s'améliorer au S2 portée par le business de la BNP et la Société Générale.

De nombreux avant ventes sont en cours de réalisation et leur succès éventuels porteront l'activité en 2020.

● Point 3.6 : Aeroline

● Point 3.7 : Nord, ARA, SE, SO

Pour la région Auvergne Rhône Alpes, malgré un début d'année difficile en raison d'un TNF important sur le Conseil, la tendance est plutôt bonne sur le S2 notamment pour les activités à Annecy, Clermont Ferrand, et Grenoble.

Lyon peine un peu, toujours avec un TNF sur le conseil important, des avant-vente chronophage et des absences maladie au-dessus de la moyenne.

Pour la région Sud-Ouest, le CA et la marge sont au-dessus du Budgété malgré un effectif en diminution.

Les projets ISOCEL et Pôle-Emploi tire l'activité.

Une agence du Vertical « Conseil, Sécurité, Défense » devrait être implémenté en 2020

Pour la région Nord, le CA est au-dessus du budget malgré la perte d'activité sur le groupe Auchan, bien compensé à Rouen par la MATMUT

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

Pour la région Sud-Est, malgré un début d'année difficile (TNF dans le conseil), la situation s'améliore avec une forte hausse de la rentabilité des projets.

2 Clients font progresser l'activité : ORANGE avec une refonte du SI (Conseil) et un nouveau client NATUREX

● Point 3.8 :

● Point 6 : Expertise et avis sur la stratégie Sopra Steria

Consultés sur les orientations stratégiques de Sopra Steria Group, les élus du Comité d'Entreprise font les constats suivants.

Dans une perspective de dynamique du marché qui devrait se poursuivre jusqu'à horizon 2022, les évolutions attendues pour Conseil et Intégration sont ambitieuses puisque le plan 2018-2022 prévoit une croissance de l'activité significativement supérieure au marché, tout en améliorant de 2 points le niveau de profitabilité.

La réussite de ces objectifs passe par la capacité qu'aura SSG à déployer sa stratégie qui vise à :

- **Faire de la croissance profitable** en s'appuyant notamment sur la nouvelle organisation mais également sur plus de synergies avec les autres entités du Groupe ;
- **Améliorer le delivery** par notamment l'automatisation et toujours plus d'offshore
- **Adapter les ressources** avec les recrutements et la formation.

Pour y parvenir, notre entreprise doit être en capacité de s'appuyer sur le collectif de travail et disposer des compétences adaptées à la stratégie énoncée. Or nous constatons que :

- Le niveau de turnover est trop élevé (20%), ce qui déstabilise les équipes, nuit à leur efficacité, et entraîne de nouveaux départs. Depuis 2018, il n'y a aucun changement sur ce point.
- Alors que les compétences recherchées relèvent de salariés expérimentés, les niveaux de management intermédiaire et les profils experts restent insuffisamment pourvus, du fait d'un taux de promotion interne trop faible et de difficultés de recrutements sur ces niveaux.
- Les dispositifs de parcours professionnels sont trop macroscopiques en matière de définition des métiers, et, sans anticipation, trop « terrain » (orienté business), en matière de gestion de carrière individuel.
- Bien qu'en progression sur le plan des dépenses, la politique de formation en 2018 a montré un repli du nombre d'heures et du nombre de stages suivis. Les perspectives 2019 suivent encore cette tendance, ce qui est incompatible avec la volonté affichée de « montée en valeur ».

Il apparaît donc nécessaire de fidéliser davantage les salariés, et pour cela de proposer des parcours professionnels lisibles. Pour cela :

- Les salariés ont besoin d'avoir une vision claire du champ des possibles en matière d'évolution de carrière. Le travail initié sur le référentiel métier doit donc être poursuivi en y intégrant une perspective de gestion des emplois et des parcours professionnels consolidée.
- L'effort de formation doit être à la hauteur des enjeux, non seulement sur le plan budgétaire, mais aussi sur les dispositifs et actions proposés et délivrés aux salariés (nombre de jours, nombre de salariés formés), ce qui n'est pas le cas.
- Les dispositifs RH récemment mis en œuvre ou en cours d'évolution doivent être assortis de moyens suffisants et d'indicateurs de suivi pour s'assurer que les résultats seront en ligne avec les attentes.

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

Les élus s'inquiètent de plus du recours croissant à l'offshore, tant sur le plan des postes et des compétences concernés, que des volumes d'activité attendus (+30% sur l'Inde et +20% sur l'Espagne à horizon 2022).

Sur la base de ces constats, les élus du comité d'entreprise émettent les vœux suivants.

- Que la direction présente en réunion du comité d'entreprise les parcours professionnels et les passerelles identifiées à ce jour, ainsi qu'une cartographie des emplois émergents, en tension, sensibles et durables, et des évolutions attendues. Qu'un chantier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels soit ouvert (GPEC). La mise en place sans plus tarder d'une organisation efficiente du type observatoire des métiers paritaires pour établir une cartographie des métiers et des compétences disponibles dans l'entreprise, comme demandé depuis des années dans les différentes instances, afin de déterminer et mettre en œuvre les solutions d'adaptation des compétences à la stratégie.
- Qu'un chantier sur la promotion et la revalorisation des salaires soit ouvert, dans une optique de fidélisation des salariés
- Que la direction présente en réunion du comité d'entreprise un bilan détaillé par vertical du recours à l'offshore à jour : volumes d'effectifs, compétences concernées, etc.
- Proposer un plan de revalorisation salariale et de promotion chiffré au CE pour rendre l'entreprise concurrentielle sur le marché du travail et fidéliser les salariés

Enfin, le CE regrette que cette stratégie ne soit qu'une stratégie de suivi du marché. Sopra Steria fait en retard ce que d'autres ont fait depuis longtemps. Il est fort dommageable que notre stratégie ne nous distingue en rien de nos concurrents.

Le CE fait les propositions correctives et complémentaires de stratégie suivantes :

- **Prendre de l'avance sur les compétences par rapport au marché.**

Cela implique une cartographie précise des compétences des salariés et un développement de parcours vers les technologies digitales, avec une enveloppe dédiée sur les salariés de plus de 3-4 ans d'expérience.

- **Valoriser, Fidéliser et Favoriser les expérimentés.**

Baisser les N2 productifs est pour nous une erreur, car ce niveau comprend de nombreux expérimentés indispensables à la « montée en valeur ». La première étape pour cela est une revalorisation des salaires pour freiner le turnover. Transmission de savoir, Coaching, tutorat, mentoring, intégration de nouveaux, ... doivent enfin être reconnus, valorisés et doivent faire l'objet de moyens dédiés (temps, outils,...)

- **Elargir les critères de recrutements (BAC+2, BAC+3)** afin de permettre aux ingénieurs de se concentrer sur les travaux à forte valeur ajoutée tout en maîtrisant la masse salariale.

L'entreprise a besoin d'investir, et elle a besoin **d'investir dans ses salariés productifs**, afin d'assurer le projet indépendant et de montée en valeur.

Adopté à l'unanimité.

● Point 3 : Entrées/sorties

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

● **Point 21.3 : Temps Travail > maxima légaux**

● **Point 4 : Mentor, RH**

● **Point 22.1 : Niveau A et B : Comment on le sait ?**

● **Point 22.2 : Congés Payés : cadeau pour les actionnaires !**

● **Point 23 : pas de réponse..**

● **Point 24 :**

SO

● **Point 25.1 : indicateurs RH Collaborateurs Centric**

● **Point 25.2 : Abandon créances SBS**

● **Point 25.8 : Erreur dans le tableau des astreintes**

Attention, vérifiez votre dû !

Le tableau des astreintes fournis est étrange, avec soit disant des fragments d'heures d'intervention de 2,8 minutes ou autres Pas franchement crédible, comme nous l'avions déjà signalé à la direction, qui devait revenir vers nous depuis des mois. Mais elle a oublié la question, et n'a donc pas la réponse... à suivre encore !

N'oubliez pas, les plages d'astreintes ne sont pas adaptables ou pro-ratisables, 8h-20h et 20h-8h et payée intégralement (35€ en semaine, 60€ le week-end) quelle que soit la réelle durée de l'astreinte. Donc si on fait une astreinte 10h-12h c'est quand même 35 ou 60€. Et si on a une astreinte 6h-10h, c'est 2 plages d'astreintes qu'il faut payer (70 ou 120€)!

● **Point 25.9 : RTT refusés tracés dans l'outil ?**

● **Point Divers : Canicule**



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

Pas un mot sur télétravail. Dans la plupart des sites, juste relayé le message du ministère de la santé et c tout !
À compléter

● Point Divers : Prime Vacances SSG

Pour les ex-sopra et les nouveaux embauchés depuis 2015 : **231,89€ par part** (une part pour le salarié et une part pour chaque enfant de moins de 20 ans à charge).

Pour les salariés ex-steria : **477,54€ par salarié**

Pour les salariés ex-inforsud, c'est toujours comme indiqué dans le contrat de travail, 15% du salaire du mois de versement...

► 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	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/>