

▶ 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 : Transformation RH : Faites-nous confiance !

Benoit Joyeux vient présenter au CE l'avancement du nouveau système RH. Il viendra même 2 fois sur les 3 jours de CE car le sujet nécessite grand nombre de questions pour comprendre ce que la direction essaye de mettre en place et surtout comment. Vos élus CFDT découvrent pas mal de « petites » choses qui ont le mérite de changer la finalité de toute cette transformation.

Le point majeur relevé concerne les échanges mails entre le salarié et son mentor. Ce ne sont pas de « petites discussions entre amis » : L'outil, sans le préciser, **envoie en copie vos échanges à votre manager RH** (entre autres ?) qui pourra ainsi « contrôler ». Donc très grande prudence avec votre mentor : nous sommes bien dans une relation subordonnée qui peut influencer sur votre carrière !

Autre point assez incroyable : Pas de reporting sur le nombre de **feedbacks** et leur fréquence ! Point central de ce nouveau processus RH pourtant ...mais le mot feedback n'existe même pas sur l'outil ! Vos élus CFDT demandent à la direction de le suivre en CE comme cela était fait pour les PAP. La direction argue que les feedbacks peuvent être informels et que par conséquent il n'est pas nécessaire de les suivre. Après plusieurs discussions houleuses la direction accepte de « regarder » comment suivre les taux d'objectifs de mission, de bilan de mission, d'entretiens et ... de feedbacks !

Affaire à suivre car si tout ce que la direction acceptait de « regarder » était fait nous serions dans une entreprise sacrément novatrice ;)

Sur le **temps alloué au mentor** pour mener à bien sa mission de suivi, la réponse est sans équivoque : « *Il doit passer du temps avec les salariés comme doit le faire un manager. Il doit se donner les moyens* ». Tout est dit : il se débrouille sur son temps personnel !

Parfaitement inacceptable et vos élus expliquent à la direction que cette façon de faire a déjà conduit à l'échec bon nombre de processus RH. Il faut que la direction de cette entreprise comprenne et accepte l'idée qu'effectuer le suivi RH de salariés correctement coûte du temps et qu'il faut se donner les moyens pour réussir cette transformation !

● Point 3 : Entrées/Sorties, projets à risques, économie des verticaux et régions

La direction s'enorgueillit de voir ses effectifs croître de 140 salariés sur 12 mois, s'agit-il des premiers effets de la transformation RH ? Difficile à dire surtout si l'on se base sur les non-dits du point 1. Et à court terme peu de changement, les effectifs sur SSG ont baissé de 500 salariés depuis le début de l'année !

Après s'entamer une longue conversation avec C.Malargé sur des points remis à l'ordre du jour régulièrement par les élus et qui ne trouvent au fil des mois aucune réponse, dans un souci probablement d'opacité :

- Description des 15 projets à risque >ou=à 9 : nom du projet, effectifs par sites, date de début et durée prévisible.
- Fourniture au CE des données du V2 : nombres de productifs, stagiaires, extérieurs avec marge, CSM et offshore, prix de vente moyen, TNF, CP et RTT, salaire et âge moyen, couverture commerce et encours trésorerie.
- Présentation écrite par mois 2019, Chiffre d'affaire, Résultat, marges, TNF, taux d'intercontrat, sous-traitance, taux d'X-shore, taux d'activité locale.
- Nombre de jours de dépassement sur projet par vertical et par mois.

Toutes ces éléments qui pourraient être très utiles au CE pour assurer son rôle, sont refusées, avec une pointe de langue de bois bien affûtée, qui propose une discussion avec la commission économique et de reprendre le point ultérieurement (sans date précise).

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

● Point 4 : Lean chez SSG : Circulez y'a rien à voir !

« *Puisque l'on vous dit qu'il n'y en pas !* » Ce n'est pas parce que des salariés sont formés au Lean pour travailler sur des projets pour des clients, ou qu'une agence effectue des réunions estampillées « Lean management » qu'on fait du Lean dans l'entreprise. **Plus c'est gros plus ça passe ?**

Vos élus prennent les exemples des KAD, de l'arrivée de l'agile ... encore une fois la direction est complètement dépassée par ce que font les salariés dans l'entreprise et ce que demandent les clients. C'est évident qu'une structure comme la nôtre ne peut pas uniquement mettre en place ce que la direction industrielle élabore comme méthode (qui la plupart du temps récupère les standards du marché pour se les approprier...). Par contre et c'est indispensable, recenser, référencer, consulter les instances paraît être parfaitement à la hauteur d'une direction d'un groupe de plus de 18000 personnes. Encore faudrait-il le vouloir ... et c'est bien là le souci : vouloir travailler AVEC les instances CHSCT et CE pour **mettre en place ces nouvelles méthodes en prenant en compte tous les aspects humains et pas seulement ceux de rentabilité immédiate et de réponse à un appel d'offre.**

La direction campe sur ses positions, nie, louvoie ... rend stérile toute discussion sur le sujet en fournissant bon nombre de réponses totalement irrationnelles qui agacent les élus.

Vos élus Cfdt demande à la direction un point au CE sur l'intégralité des méthodes utilisées dans l'entreprise ... enfin celle dont la direction de l'entreprise est au courant car évidemment vos élus remonteront les autres ...

● Point 11 : Travail du dimanche

Vos élus Cfdt remontent bon nombre d'anomalies entre ce que la direction déclare comme travail du dimanche et la réalité du terrain. Scénario répété chaque mois ... Par exemple pour le mois de Juillet : aucun travail du dimanche déclaré sur toute l'entreprise ! Du jamais vu !

La direction ne cherche pas à mettre en place un réel système de contrôle du travail du dimanche dans l'entreprise et vos élus Cfdt ne le tolèrent pas. En effet, la direction refuse de fournir les extractions PTA des heures déclarées le dimanche ainsi que les déclarations faites à l'inspection du travail pour les déclarer.

Devant cet entêtement ridicule de rétention d'information, les élus du CE votent une entrave de la direction au bon fonctionnement du CE. Elle doit fournir les informations exhaustives et surtout mettre en place un processus de contrôle. Elle sait le faire pour les CRA, elle est capable de le faire. C'est une histoire de volonté.

Déclaration Cfdt :

« *La Cfdt se bat depuis 2010 sur les travaux du dimanche déclarés par la direction.*

9 ans après, malgré de faibles avancées, la Cfdt note que la direction ne se donne toujours pas les moyens de suivre les travaux du dimanche afin de faire des déclarations justes.

Pour le seul mois de juin, et sur seulement 5 sites vérifiés, au moins 1 salarié de Nantes, 4 de Toulouse, 2 à Aix, 5 à La Défense ont effectué des travaux du dimanche sans déclaration préalable.

La Cfdt rappelle à la direction sa responsabilité, et alors même que les élus lui signalent des problèmes depuis des années. Elle rappelle également que la direction a tous les moyens pour le faire, mais qu'elle refuse de les mettre en œuvre. La direction préfère regarder ailleurs, et ainsi pouvoir affirmer qu'elle ne voit rien.

Combien de salariés ont ainsi travaillé le dimanche sans que personne ne le sache ? »

● Point 2.2 : Alternative possible lorsque le nouveau lieu de mission impacte l'équilibre vie privée / vie professionnelle ?

Déclaration de la direction : Il n'y a pas d'alternative, c'est une conséquence de notre métier. Plus prosaïquement, c'est un problème que la direction refuse de traiter, ou même de discuter...

Mais on est « Collaborateur Centric » on vous dit !

● Point 12 : CRH de mi-année

Question préalable : ce CRH traite quels cas ?

- Les salariés de 1 à 7 d'ancienneté
- Des réajustements dans le cadre de l'égalité homme/femme.
- Des cas exceptionnels, nous restons dans le flou pour ces cas exceptionnels.

Question qui fâche : Il s'agit des salariés avec 1 à 7 d'ancienneté ou des salariés avec 1 à 7 ans d'expérience, ce qui intégrerait des salariés embauchés à 40 ans et plus ? Réponse gênée et emberlificotée de la direction.

Nous finissons par comprendre que ce cycle de révision ne concerne que les jeunes de moins de 35 ans. Nous sommes bien dans une entreprise qui fait principalement les yeux doux aux jeunes. Passés 40 ans, il devient difficile d'être recruter à SSG, et quand c'est le cas ces recrutements portent sur des profils très spécifiques exclus généralement de ce cycle de révision.

● Point 5 : My Way, sans Sinatra...

MyWay est une application de gestion des affectations conçues et développée par l'agence de Rouen. Elle regroupe en 1 application l'usage de différents fichiers de gestion du personnel. Celle-ci permettra de mettre en corrélation les besoins des clients avec les compétences et souhaits des collaborateurs. La généralisation de cet outil sera décidée en novembre prochain.

Un nouvel outil entre le management opérationnel et les services RH. Il semble surtout que celui-ci soit là plutôt pour faciliter la tâche du management opérationnel mais comment connaître toutes les compétences de chacun ? La direction nous parle de reprendre les CV de chacun d'entre nous et de les intégrer dans une base de données, bon courage ! Et franchement quel intérêt quand un plan de transformation RH de grande envergure est en cours de déploiement sur SSG ? Cette activité ne devrait-elle pas être dévolue aux nouveaux mentors qui vont avoir la pleine connaissance de nos compétences ? 😊

On finit par se demander si toutes ces initiatives dites RH ne sont pas là uniquement pour optimiser les profits de l'entreprise bien loin de la dimension humaine de cette dernière.

● Point 7 : Point immobilier

Le saviez-vous et pour l'anecdote, la tour Manhattan appartient aux émirats du Koweït.

Nous nous inquiétons de l'hémorragie des effectifs sur Meudon : 300 personnes en moins sur ce site en 1 an. Plus personne n'est recruté sur ce site depuis janvier, et certains sont recrutés sur le site de Manhattan, mais viennent travailler sur ce site de Meudon. Que cache ce constat ? Une fermeture du site de Meudon avec un regroupement de site sur Paris ? La direction répond à la normande, peut-être bien que oui, peut-être bien que non, il va falloir décider ...

Des nouvelles du site de Toulouse, avec la réception du nouveau bâtiment, mais la situation de surbooking ne pourra s'améliorer qu'avec les déménagements prévus (actuellement) d'ici fin septembre !!

Sur Niort, une piste est à l'étude pour un bâtiment en construction près de la gare livrable mi-2020.

Sur Montpellier, une piste est à l'étude pour une construction sur le même site du Millénaire, livrable en 2021.

Concernant le seul site dont est propriétaire l'entreprise : Annecy, le bâtiment doit être totalement réhabilité et agrandi, ce qui présente de nombreuses difficultés, une solution de repli est envisagée pendant les travaux en 2020.

● Point 6 : Expertise sur l'économie de l'entreprise

Suite à la présentation de l'expert de son rapport sur l'économie de l'entreprise, un élu CFDT propose l'avis suivant :

« En 2018, le CA est encore en augmentation (+4,9% en 2018 contre +3,5%) mais les élus notent un recul important de la marge qui passe de 8,6% à 7,5% et donc du résultat net (124,7 M€ en 2018, 141,8M€ en

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

2017) pourtant encore soutenu grassement par le CICE et le CIR (35,6 M€). Le résultat net du groupe représente 8% du CA en 2018 mais seulement 5,7% sans le CICE et CIR. **Le groupe a touché au cours des 4 dernières années 95,3M€ au titre du CICE.**

Les élus dénoncent encore une fois cette utilisation de l'argent public au profit des actionnaires d'une entreprise qui n'en ont pas besoin.

Les élus s'inquiètent des **provisions d'impôts 2019** qui ont augmentées de 10m€ pour s'établir à 33,7m€ en prévision du paiement de **contrôles fiscaux**.

La trésorerie du groupe augmente de 2,9% à 4,2% du CA mais reste insuffisante pour assurer le développement du groupe (croissance externe).

Les activités au Royaume uni s'améliorent (25% du CA du groupe) mais restent très incertaines tant à cause des difficultés de production, du cours de la livre et du Brexit.

Les élus déplorent encore cette année un intéressement trop modeste (4,4M€ en 2018, 16,6m€ en 2017) au regard de la taille du groupe et des dividendes versés aux actionnaires (47,3M€).

La participation est quant à elle inexistante en 2018 et la perspective de son rétablissement est illusoire au vu de l'envolée des capitaux propres et du refus de la direction de négocier une formule dérogatoire.

Alors que les montants distribués aux salariés dans le groupe touchent le fond, la prime moyenne versée dans les entreprises de l'indice du SBF 120 s'élève à 4243€ !

Au regard du taux de départ et des difficultés de recrutement, les élus somment la direction de changer sa politique de partage des profits.

Selon la structure financière du groupe, la société mère (SSG) pourvoit tous les besoins financiers des différentes filiales (SBS, HR, I2S).

Si le groupe est géré financièrement comme une entité unique, les règles qui régissent le fonctionnement des entités sont bien différentes.

Ce mode de gestion provoque chez les salariés des différentes filiales du groupe des tensions :

- inégalités des statuts,
- différence de rémunération (participation, salaire, intéressement),
- sentiment de "payer pour les autres entités",
- exclusion des salariés des entités les moins rentables.

Les élus alertent fortement la direction sur le défi managérial que cette structuration engendre.

C'est aujourd'hui une évidence que la direction doit se doter rapidement d'un SIRH de pointe pour pouvoir endiguer cette situation et fidéliser les salariés. **Les élus regrettent que le projet du nouveau SIRH soit repoussé sine die.**

Le développement de ce SIRH serait d'autant plus intéressant qu'il pourrait être ensuite packagé et revendu à nos clients.

Les élus notent que le modèle économique du groupe passe par une croissance par acquisitions pour pouvoir continuer de croître et survivre. Désormais l'axe principal de développement du groupe est volontairement tourné vers l'étranger et en particulier l'Europe.

En conclusion, le groupe se porte économiquement bien en 2018 malgré un "profit warning" provoqué par la pression du marché. Il reste porté par la part importante des crédits d'impôts. **La redistribution des profits toujours trop faible et les règles de fonctionnement différentes par société risquent de provoquer un malaise social important** dans les années à venir et sans doute alimenter le turnover qui reste toujours élevé. La direction doit prendre conscience que sa gestion économique du groupe a un impact direct sur les tensions sociales actuelles.

Les élus attirent l'attention sur le fait qu'en 2019 le CICE n'existera plus et sera remplacé par des abattements de charges difficiles à estimer et probablement inférieurs. Par conséquent les profits de l'entreprise en seront sans doute directement impactés. **En parallèle les élus dénoncent la part croissante des dividendes dans les profits du groupe.** »

Cet avis est adopté à l'unanimité par les élus du CE.

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

● Point 2.1, 2.3, 2.4 : Point RH agence SSE/ trajets + Statistique sur le nombre de profils « à risque » + Nombre de salariés qui « bénéficient » de mesure d'employabilité

Pas de document, du blabla, du beau blabla, mais pas de chiffres... ni de problème !
Circulez, il n'y a rien à voir Madame la marquise ...

● Point 2.5 : Filière Testing, Référentiel métier,...

Déclaration CFDT :

« Mercredi 17 juillet, les représentants du personnel découvrent une modification du processus RH par rapport à ce qui a été présenté en CE en information/consultation. En effet, l'envoi de mails via l'outil entraîne une copie au manager RH, voire à d'autres, sans que le salarié ou le mentor qui émettent le message n'en soient informés... Ceci viole, ainsi, la confidentialité des échanges.

Et aujourd'hui, jeudi 18 juillet, on apprend que la direction a consulté le CE sur un Référentiel Métiers et en applique un autre !

Depuis longtemps et encore à la dernière évolution du référentiel métier, les niveaux 1 et 1' étaient indifférenciés et n'appartenaient à aucune filière. Ce qui était expliqué par le fait que les jeunes arrivants dans l'entreprise ne se positionnaient pas encore dans une filière et s'orientaient ensuite avec l'expérience au niveau 2.

Aujourd'hui, on apprend ainsi que les niveaux 1 et 1' sont désormais par filière. La matrice de compétence du document de consultation a été transformée avant d'être mise sur l'intranet, et les salariés sont catalogués dans une filière dès leur arrivée. Tout en fermant la possibilité de certaines filières pour lesquelles ces niveaux n'existent pas, comme Architecte ou Project Manager.

Deux exemples en deux jours lors du même CE, qui mettent en exergue les méthodes de la direction en matière de respect de la loi et des prérogatives des représentants du personnel. »

● Point 2.6 : point RH : rémunérations variables

Le CE vote une motion à la majorité : « Le CE dénonce la politique salariale des rémunérations variables. Les lettres d'objectifs

- sont données tardivement (juin/juillet pour l'année en cours)
- comportent des objectifs dit « individuels » et des objectifs dit « collectifs »
- se basent sur des critères non mesurables et de manière général non SMART (spécifique, mesurable, accessible, réaliste, temporel)...

Ces lettres ne semblent donc pas conformes à la jurisprudence. »

Le CE décide de demander à un avocat ce qui peut être fait sur la régularité de ces lettres et ses conséquences.

● Point 8.1 : Acquisition par SHRS de Neosphère Consulting

Cette société est spécialisée dans le secteur d'activité du conseil en systèmes et logiciels informatiques. Quarante personnes basées sur Paris La défense, Montpellier, Lyon et 8 personnes en Tunisie. Cette entreprise deviendrait une filiale à 100% de HR Access. Le point à l'ordre du jour est l'information sur le projet d'acquisition par SHRS de Neosphère Consulting, mais **aucune information ne nous est transmise sur :**

- **Le coût du rachat** de cette société.
- Comment HR Access compte faire pour fidéliser ces nouveaux salariés ?
- Est-ce que la culture de Neosphère est en adéquation avec celle de HR access ?

Nous restons encore sur notre faim étant donné les informations qui nous sont communiquées.

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

● Point 8 : Information économique : pourquoi pas de participation ?

Les informations économiques sont bonnes, les résultats favorables comme vu au point 6 de l'expertise économique. Les indicateurs au vert malgré quelques difficultés sur SBS et l'Allemagne, alors pourquoi une nouvelle fois la participation sera à 0 ? Car la formule légale en vigueur est : $RSP = \frac{1}{2} (B - 5\%CP) \times (S / VA)$

Ce qui donne pour l'exercice 2018 : $RSP = \frac{1}{2} [17\,271\text{ K€} - (5\% \times 989\,767\text{ K€})] \times (606\,112\text{ K€} / 1\,111\,462\text{ K€}) = 0\text{ K€}$.

Cette situation apparaît extrêmement paradoxale alors que le résultat net 2018 de la société ressort à +124,7 M€, soit 8% du chiffre d'affaires. Le calcul de la participation des salariés reste, en fait, lourdement affecté par 2 phénomènes cumulatifs :

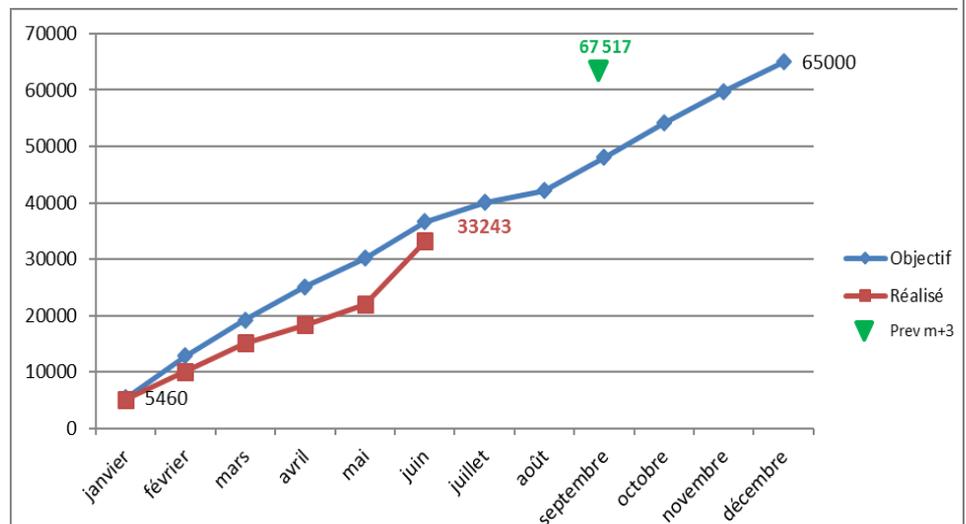
- un bénéfice fiscal net de l'exercice modeste,
- un **niveau de capitaux propres très élevé**.

Le CE demande à V.Paris de faire évoluer cette situation en négociant une formule dérogatoire. Le CE insiste sur la mauvaise image que véhicule l'entreprise en gelant la participation depuis des années, faisant offense à la marque employeur que souhaite transmettre la direction.

● Point 13 Informations trimestrielles (formation, PAP, effectifs, sous-traitance)

La formation :

Grand moment à SSG, le réalisé de la formation pourrait être, enfin, en phase à mi-année avec les objectifs. La direction a trouvé en fait la solution en demandant à chacun d'entre nous de saisir ces formations en E-learning obligatoires, **toutes les e-learning de début d'année (RGPD, sécurité applicatives, handicap, ...)** sont **intégrés au budget de la formation, bel artifice qui fonctionne qui très en bien en enjolivant les chiffres**. Peut-être que pour la première fois, le budget de la formation sera dépassé !



Les PAP :

Les chiffres sont en baisse, le management attend sans doute sa disparition avec impatience et ne veut pas plus se donner la peine de les réaliser, ils sont déjà rangés au musée des outils d'antan dépassés, sauf peut-être comme pièce juridique ! L'historique de ces PAP ne devrait pas être repris dans les outils de la transformation RH, que d'effort pour... Il est à noter par ailleurs que le taux des contrats professionnels reste très variable en fonction des BU.

Les effectifs :

Vos élus notent ce mois-ci une augmentation des contrats suspendus temporairement. Au cas où vous ne sauriez pas, les cas de suspension provisoires du CDI sont les suivants :

À l'initiative de l'employeur :	À l'initiative du salarié :	Par accord commun :
Mise à pied pour raisons disciplinaires	Arrêt maladie	Employeur et salarié peuvent convenir de suspendre le contrat dans le but de permettre au salarié de participer à une formation professionnelle
Chômage partiel	Congé maternité	
	Adoption d'un enfant	
	Grève	

Dans le cas qui nous préoccupe, bonne nouvelle, il s'agit d'une augmentation des congés maternité.

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

La sous-traitance :

Ce taux de sous-traitance est très variable d'une BU à l'autre, fluctuant à 0% sur Automotive et 18,7% à santé social, pour une moyenne à 12,5 %. Évidemment le coût de la journée est élevé (416€). La direction reconnaît bien sûr les méfaits de la sous-traitance notamment sur la marge globale mais *parfois on ne peut pas faire autrement*, nous dit-elle.

● Point 9 : Plan de vigilance

Le plan de vigilance Sopra Steria est élaboré sur la base des obligations visées par la loi concernant le devoir de vigilance. Le plan comporte les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves sur l'ensemble du périmètre du Groupe envers :

- Les droits humains et les libertés fondamentales (RGPD, liberté d'association, diversité et égalité des chances, interdiction du travail forcé) ;
- La santé et la sécurité (santé et sécurité au travail) ;
- L'environnement (préservation des ressources, pollution de l'air et des sols, biodiversité, émission des gaz à effet de serre, déplacement, bus, ...).

Curieusement au niveau de la cartographie des risques, SSG identifie une gravité des risques beaucoup plus importante au niveau de ces fournisseurs que pour elle-même !

Tout salarié ou mandataire social de Sopra Steria ou tiers dispose ainsi de la faculté de transmettre une Alerte dès lors que cette Alerte a pour objet de signaler l'un des éléments suivants :

- un crime ou un délit ; une violation grave et manifeste des textes législatifs et réglementaires ;
- une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ;
- une violation grave et manifeste d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un engagement international régulièrement ratifié ;
- une conduite ou des situations contraires au Code de Conduite de Sopra Steria pour des faits de corruption ou de trafic d'influence ;
- une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général tel que visé par la loi ;
- une violation grave et manifeste des obligations définies par les règlements européens et par le code monétaire et financier ou le règlement général de l'Autorité des marchés financiers.

Il semble donc qu'il faille avoir des petites compétences de juriste pour pouvoir déclencher une alerte.

Important : l'émetteur de l'alerte bénéficiera d'un statut protecteur, il ne pourra subir aucune représaille, discrimination ou sanction disciplinaire du fait de l'Alerte qu'il aura émise. Mais l'émetteur qui signalerait une Alerte de mauvaise foi, en communiquant par exemple des informations qu'il sait fausses ou inexacts à dessein ou avec une intention malveillante, est passible de sanctions disciplinaires et/ou de poursuites judiciaires.

La mauvaise foi, les intentions malveillantes restent bien sûr à l'appréciation de la direction...

● Point 20.1 : RTT 2018 pris la première semaine de 2019

Lors du CE de décembre 2018, la direction avait donné la possibilité de poser des RTTs 2018 lors de la première semaine de 2019. Deux cas se sont alors produits :

- Pour les salariés ayant posés des RTT H, les jours de RTT H 2019 avait été consommé et récrédité en RTT reliquat.
- Pour les salariés ayant posés des RTT S, les jours de RTT H 2019 avait été consommé et les RTT 2018 perdus.

La direction indique avoir enfin traité l'ensemble des RTT S perdu en les récréditant sur les compteurs de RTT 2019 (Si vous êtes dans ce cas, contactez-nous si cela n'est pas le cas) !

Petit souci, les RTT reliquat devait être posés au cours du 1^{er} trimestre. **La direction refuse d'indiquer combien de RTT reliquat ont été perdu par les salariés au 31 mars 2019**, et refuse d'envisager une possibilité de récupération de ces **jours volés** à ces salariés !

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

● Point 14 : Point sur la prime vacances 2019

Tous les chiffres pour tout le groupe ! Surprise : la prime vacance pour les ex-Steria baisse par rapport à 2018, et de surcroît l'effectif du groupe fermé ex-Steria baissent de 361 personnes en 1 an, et la masse salariale est en baisse de près de 3 Millions. Le CE se demande donc si il ne s'agit pas d'une sortie des plus hauts salaires de ce groupe fermé ex-steria, plus ou moins forcée, avec des mutations probables de ex-Steria à ex-Sopra. La direction doit fournir tous les éléments nécessaires pour cette analyse au CE d'août. À suivre donc...

● Point 16 : Point sur le télétravail

Nous apprenons au cours de ce CE que des enquêtes sur le niveau de satisfaction du télétravail se font au niveau des BU alors ce type d'enquête avait été sollicité par le CE en national. Le type de question posé était le suivant :

Êtes-vous intéressé par le télétravail ?

- Régulier
- Occasionnel
- Les deux
- Aucun des deux (veuillez préciser)

Faites-vous du télétravail ?

- Régulier
- Occasionnel
- Les deux
- Aucun des deux

Estimez-vous avoir été suffisamment informé de l'existence et des modalités de ce dispositif ?

- Oui
- Non

Selon vous, quelles contraintes rendent difficile ou impossible l'exercice du télétravail ?

- Je ne peux pas accéder à des ressources de Sopra Steria
- Manque d'équipement sur site qui dégrade les échanges lors des conf call.
- Je suis en mission chez le client
- Je ne peux pas accéder à des ressources du client
- Perf. VPN (pulse) fortement dégradées => impact sur mon travail
- Contrainte du management
- Autre (veuillez préciser)

ETC...

Le CE insiste pour que ce type de questionnaire soit généralisé à l'ensemble de l'entreprise.

INFORMATION EN CETTE PÉRIODE ESTIVALE :

une période de canicule est une raison suffisante pour faire une demande de télétravail occasionnel ! Préservez-vous !

► 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@cfdststeria.fr/ 06 61 78 93 16
HR	nathalie.sicard@soprahr.com / 04 91 28 59 18

Consultez notre blog :

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

