

▶ Pour recevoir directement et mensuellement « L'ESSENTIEL CE », il suffit d'envoyer un simple mail à [EssentielSopra-subscribe@yahoogroupes.fr](mailto: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 2.6 : PV du CE

La direction s'amuse de la confidentialité, et applique les principes de confidentialité à des informations qu'il est légitime de porter à la connaissance des salariés.

Elle relègue ainsi à **2031** (sic!) la fin de la période de confidentialité des informations qui sont disponibles ou le seront **dans la presse économique sous peu**. En outre, suivant des critères qui échappent à la logique commune, les mêmes informations relatives aux salariés travaillant le dimanche sont considérées non confidentielles en décembre 2016 et confidentielles en octobre 2017. Pourtant à la même période, la direction diffuse sans vergogne des informations privées telles que le salaire exact, l'évolution salariale, d'un salarié nommé !...

### ● Point 3 : Travail du dimanche

Lors du CE de juillet, vos élus CFDT ont soulevé un problème sur les déclarations du travail du dimanche (saisie dans l'outil d'heures effectuées le dimanche alors que ce travail n'avait pas été déclaré au préalable).

Ce n'était que l'arbre qui cachait la forêt.

La direction nous annonce que depuis le début de l'année, tous les mois, des salariés effectuent des travaux du dimanche sans que cela soit déclaré au préalable à l'Inspection du Travail. **Ils sont ainsi 78 salariés en 6 mois !**

Vos élus CFDT réagissent aussi vivement à la multiplication de dimanche « bénévole » pour des opérations de comm' pour des salariés productifs dont ce n'est pas le travail. Attention à vous ! Il s'agit bien de travail et cela peut vous mettre dans une situation TRÈS compliquée si ce n'est pas prévu comme tel notamment en cas d'accident.

**Si vous êtes sollicité par votre hiérarchie pour effectuer de tels travaux, vérifiez bien que celui a été déclaré à l'Inspection du Travail et que le Comité d'Entreprise en a été informé et consulté.**

Contactez-nous !

### ● Point 4.2 et 4.3 : TJM par vertical et par niveau – Augmentation des prix de ventes

La direction refuse de donner ces informations alors qu'elles sont indispensables à l'analyse des risques économiques par le CE. D'autant plus que les orientations stratégiques de l'entreprise, fixées par la direction et pour lesquelles le CE est consulté, mentionnent l'augmentation du prix de vente comme un élément important de ladite stratégie !

Suite à la non garantie de fourniture de ces informations, malgré une demande faite par l'instance par mail à Vincent Paris et Cyril Malargé, les élus non patronaux dont la CFDT votent une entrave au fonctionnement de l'instance.

### ● Point 4.4 : Recrutement de salariés de + de 40 ans

Nous apprenons qu'entre janvier et juillet 2019 Sopra Steria a recruté 112 salariés âgés de plus de 40 ans. Cela représente environ 9% des recrutements sur la période. Pas beaucoup d'autres informations données par la direction en particulier sur les niveaux des salariés.

### ● Point 15 : Accès fiche salarié MyWay (Nouvelle gestion des affectations)

La direction nous indique que pour l'instant l'accès à la fiche salarié n'est pas possible via l'outil My Way. Pas très conforme au RGPD, surtout quand on sait que doivent être renseigné les « compétences » du salarié...

Si vous souhaitez pouvoir la consulter, il vous faut la demander à votre manager RH.

Elle devrait dans un second temps être accessible en ligne.

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

### ● Point 4.5 : Projet tendus : La direction refuse de regarder !

La direction nous annonce que cela ne l'intéresse pas de faire l'analyse comme les élus le demande et que par conséquent elle ne répondra pas à notre demande d'information sur les projets « chauds » qui sont en visibilité de la direction générale. Aucune information ne sera donnée qu'elle soit d'ordre économique (dépassement et TNF, impact financier...) ou d'ordre humain (mal être, départs, pressions client ...). À se demander comment la direction traite ces sujets ...

**Un bon moyen de se dédouaner en cas de problème grave sur la santé des salariés « je n'étais pas au courant » !?**

### ● Point 6 : Prime de vacances des salariés, erreurs en pagaille...

La prime vacances des salariés I2S étaient fausse, il y a eu correction. La prime vacances des salariés ex-steria chez SSG est aussi fausse ! Non seulement le montant était faux, mais en plus il y avait 3 salariés oubliés !! Sans oublier la découverte de 14 sorties du groupe fermé « ex-steria », ce qui est illégal car il est interdit de faire un nouveau contrat de travail qui annule et remplace tout l'ancien !!

Vérifiez bien votre dû !

<https://cfdtsoprasteria.blogspot.com/2019/08/encore-une-erreur-de-la-direction-la.html>

### ● Point 8 : Great Place To Work : Résultats : plus tard !

Après les nombreuses sollicitations de votre hiérarchie pour répondre à ce sondage et faire partie de l'agence ayant le plus fort taux de participation, vous attendiez avec impatience son résultat.


Il vous faudra attendre le mois de novembre.

En effet, la direction nous explique que les résultats du sondage ne seront pas disponibles avant cette date car nos collègues des pays nordiques n'ont pas encore répondu à l'enquête.

Incompréhensible qu'un expert mette plus de 2 mois à analyser les réponses, les experts des CHSCT sur les Risques Psycho-Sociaux sont heureusement plus rapide.

**Ne serait-ce pas pour « noyer » les mauvais résultats des salariés français excédés ?**

### ● Point 11 : CRH mi année : Les chiffres : Exclu Cfdt !

	% Augmentation	Sélectivité (% salariés augmentés)	% salariés promus	Moy. (si augmenté)	Mini. (si augmenté)	Max	Médiane	Salaire SMB après	Nb Salariés non augmentés >= 3ans
<b>SOPRA</b>									
Salariés éligibles	0,51%	15,57%	5,11%	119 €	60 €	1 200 €	100 €	?	594
Femmes	0,63%	17,44%	5,94%	121 €	60 €	1 200 €	100 €	?	130
Hommes	0,47%	14,75%	4,74%	118 €	77 €	754 €	100 €	?	464

Contrairement à ce qui avait été annoncé l'an dernier, **l'ensemble de la population était éligible** et l'éligibilité n'a pas concerné que les nouveaux embauchés au grand étonnement des élus du CE.

L'augmentation moyenne est de **0,51 %** pour le cycle de révision de juillet 2019, mais attention ce taux comprend les non-augmentés, il est donc peu révélateur de la moyenne pour ceux augmentés.

Ce qui ressort de ce point de mi année, est la **quasi absence d'augmentation pour les qualifications TP1, TP2, TP3, T1, T2, AT3.2, AT4.2** ! Ce constat est accepté par la DRH, qui nous promet de porter un point d'attention pour le prochain CRH, à surveiller donc.

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

### ● Point 10 : Point sur les travaux des commissions du CE

Le élus du CE ont voté l'anticipation du budget pour assurer la poursuite des activités des ASC malgré le passage au CSE. La reconduction des chèques cadeau de Noël, des locations d'été, et du voyage d'été a été actée.

En évoquant la commission prévoyance, nous apprenons que la direction veut changer de prestataire concernant le traitement de la longue maladie supérieure à 3 mois, ces prestations ne devraient donc plus être traitées par Gras Savoye...à suivre !

### ● Point 13 : Transformation RH : « New Skill »

Ce point s'est centré principalement sur le programme New Skill.

Celui-ci concerne 114 personnes, uniformément réparties sur toutes les agences et les qualifications, ceci contredit les 200 personnes à reskinner évoquées précédemment notamment dans la commission formation.

Un long débat s'est engagé sur l'identification des personnes à reskinner. Pour la direction cette remontée se fait en échangeant avec son manager, le salarié peut faire une demande par lui-même. En résumé aucune identification ne se fait automatiquement en utilisant tout simplement le nombre d'inter-contrat effectué.

Les élus sont également très étonnés qu'un **certain nombre de salariés soit à reskinner à la sortie de l'école !**

### ● Point 14 : Point RH : assistante sociale, Référentiel métier, RGPD,...

Ce point est un amalgame d'un ensemble de questions hétéroclites, la teneur en sera donc de même :

- Les informations retraite ne sont pas comptabilisées comme des formations proprement dites, ces informations sont données à partir de 50 ans.
- L'assistante sociale n'a pas de remplaçant pendant ces congés, tous les problèmes urgents sur le logement, les prêts particuliers, les secours particuliers sont traités au niveau DRH.
- La direction a présenté aux élus une grille associant le positionnement de chaque qualification sur le référentiel métier. Quelle surprise de constater que **la qualification 3.2 peut être placée de la position 6A à 3A** sur le référentiel métier, et à l'eau pour l'ensemble des qualifications. Ceci **est contraire au référentiel métier** présenté au CE et aux salariés et qui est censé être appliqué. La direction est elle-même très surprise par ces résultats et va donc revenir vers le CE pour apporter des corrections.
- Les élus ont bien la confirmation que le niveau 2A du référentiel métier correspond bien à la qualification 2.2 et 2B à 2.3, si tel n'est pas le cas, rapprochez-vous de votre manager RH pour avoir plus d'explication.
- Concernant les demandes RGPD des salariés, ne vous impatientez-pas, **si la direction a un délai légal de 3 mois pour répondre, de nombreux cas ont été remontés où les délais ont largement dépassé** celui-ci sans que réponse soit encore donnée. (Pour avoir vos données personnelles, écrivez à [acces-cnii@soprasteria.com](mailto:acces-cnii@soprasteria.com))
- Notre nouvelle référente harcèlement est la DRH de l'entreprise, Mme Grignon-Boulon. Au cours de CE, elle nous présente ses actions en matière de harcèlement sexuel. En la matière l'employeur peut mener une action civile et apprécier la gravité des faits (généralement des propos) et juger sans intervention obligatoire du CHSCT. **10 alertes ont été remontées en l'espace de 6 mois**, ce qui est inédit en termes de nombre. 7 ont été sanctionnées, pour d'autres les auteurs n'ont pas été identifiés. Sur ces 10 alertes, aucune fausse information donnée par des salariés voulant nuire à d'autres (même pas des cas de salarié atteint du syndrome de Gilles de la Tourette !!).
- Le montant des frais pris par Amundi aux salariés ayant quittés l'entreprise en cas de récupération de leurs avoirs est de **32€ par année**. Ce montant est incompressible et la direction ne souhaite pas négocier sur ce sujet avec Amundi.
- Le budget des moyens généraux a augmenté de 5 millions entre 2018 et 2019. Le élus du CE ne comprennent pas où a été réalisé le plan d'économie budgétaire de 20 millions.

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

- L'âge moyen des sorties 2018 à SSG :
  - pour les démissions, 32 ans
  - pour les licenciements, 36 ans
  - pour les ruptures conventionnelles, 40 ans

Force est de constater que passé 40 ans, il est toujours plus difficile de garder sa place dans l'entreprise !

### ● Point 16 : SSG souhaite-elle installer des bornes de recharge pour véhicule électrique sur les parkings de ces différents sites ?

La direction nous indique que l'installation de ces bornes sera automatique sur les nouveaux sites. Sur les anciens sites cette installation est plus difficile, mais le sujet intéresse la direction car l'entreprise bénéficie d'aides à l'installation !

### ● Point 12 : Procédure de mise à disposition aux représentants du personnel des documents obligatoires

La direction nous fournit un document comprenant la liste des documents mis à disposition des IRP :

- Les mouvements de salariés et stagiaires au sein du site (Registre Unique du Personnel),
- L'évaluation des risques au sein du site (Document Unique d'évaluation des risques),
- La prévention des risques au sein du site (Sécurité au travail : les contrôles et vérifications obligatoires),
- Les réponses faites aux délégués du personnel (Registre des délégués du personnel),
- Les situations de risques graves et imminents (Registre des dangers graves et imminents),
- Les relations avec le médecin du travail (Fiche Entreprise).

Le élus du CE demandent que soit mis à leur disposition les registres suivants rendus récemment obligatoires :

- Le registre sur la vidéosurveillance au sein de l'entreprise. La direction nous indique que celle-ci est exclue de l'entreprise, ce qui surprend grandement les élus.
- Le registre sur le traitement des données personnelles, au minimum, ce dernier devrait contenir :
  - Le nom du responsable du traitement ou de son représentant, le cas échéant, le nom du DPO,
  - Les finalités du traitement,
    - Les différentes catégories de données traitées,
    - Les personnes concernées par le traitement,
    - Les destinataires des données,
    - Les délais prévus de destruction des données,
    - La description des mesures de sécurité à mettre en place pour protéger les données,
    - Les garanties de sécurité supplémentaires pour les cas de transfert de données à l'international.
- Le registre de consignation des alertes en matière de santé publique et d'environnement. **Le travailleur alerte immédiatement l'employeur** s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement, SSG ne considère pas être concernée par ces risques.

Le thème sur l'exactitude des informations contenues sur le RUP (registre unique du personnel) est remis sur la table. Les élus réclament depuis longtemps un RUP au format électronique mis à jour en temps réel.

Cette demande finira-t-elle par aboutir en insistant ?

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

Pour recevoir directement et mensuellement « L'ESSENTIEL CE », il suffit d'envoyer un simple mail à [EssentielSopra-subscribe@yahooogroupes.fr](mailto: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

<b>Caroline RICHARD</b>	SSG / Rennes
<b>Pierre GIRAudeau</b>	SSG / Bordeaux
<b>Nathalie LACASSAGNE</b>	SSG / Albi Toulouse
<b>William BEAUMOND</b>	SSG / Aix Marseille Toulon

### Délégués syndicaux CFDT dans le groupe

<b>AXWAY</b>	<a href="mailto:pallombert@axway.com">pallombert@axway.com</a> / 01 47 17 21 62
<b>SBS</b>	<a href="mailto:cfdtsoprabanking@gmail.com">cfdtsoprabanking@gmail.com</a>
<b>I2S</b>	<a href="mailto:contact@cfdtsteria.fr">contact@cfdtsteria.fr</a> / 06 61 78 93 16
<b>HR</b>	<a href="mailto:nathalie.sicard@soprahr.com">nathalie.sicard@soprahr.com</a> / 04 91 28 59 18

### Suppléants

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

### Réprésentant syndical au CE

<b>Laurent TOUSSAINT</b>	SSG / Bordeaux
--------------------------	----------------

Consultez notre blog :

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