

► 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 : Informations économiques Groupe

Vincent Paris présente au CE les comptes du groupe et comme à l'habitude un grand nombre des informations sont confidentielles. Vous avez depuis pu voir la communication financière. Ce que l'on peut dire c'est qu'à fin septembre la direction générale reste prudente sur ces prévisions pour la fin de l'année. Rien de très innovant comme discours. Le Soprathon de fin d'année aura lieu comme tous les ans, annoncer de bon résultats avant les CRH n'étant jamais très bon : restons prudents !

Soprathon = produire le maximum de provisions pour risques sur les projets à la fin de l'année pour relever les comptes + ventes de licences avant le 31 décembre pour que cela comptabilisé sur l'année

● Point 2 : Demande de date d'ouverture de la négociation sur la Participation

Des dividendes en hausse, des parts variables également, un écart entre le plus bas et le plus haut salaire en augmentation, et toujours aucune participation depuis la fusion Sopra-Steria, cette fusion ayant dépassé les objectifs financiers.

Vincent Paris est a priori **conscient de ce constat, et des problèmes de recrutement, d'image que cela peut générer sur le moyen terme et propose une date d'ouverture de négociation début 2020**, sans assurer que la formule va être revue.

À voir s'il veut juste ouvrir des négociations ou trouver une solution en envoyant une équipe de la direction qui veut négocier un accord de redistribution des profits !

N'oubliez pas de voter pour la CFDT du 7 au 14 novembre afin de **nous donner le pouvoir d'obtenir enfin une vraie participation et équilibrer la distribution de la valeur ajoutée dans l'entreprise** ! La direction a besoin d'un accord de participation ou d'intéressement pour pouvoir embaucher, et il ne faut pas donner ce pouvoir à des syndicats qui signent pour rien !

● Point 3 : Politique sociale de l'entreprise

Point marquant de cette présentation : la direction ne souhaite pas que l'expert du CE termine sa présentation : c'est une première scandaleuse dans l'histoire du CE !

En effet les élus ont demandé, comme cela se fait dans les autres sociétés, un volet supplémentaire portant sur les conditions de travail et le dialogue sociale au sein de Sopra Steria. Y aurait-il quelque chose à cacher de la part de la direction ? Ce volet suscite une levée de bouclier, la direction ne veut pas que l'expert en parle.

Pourtant quel est le contenu de ce volet ? :

- 3 heures d'heure supplémentaire par personne en 2018.
- L'obligation de 2 entretiens annuels sur la charge de travail du salarié, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sa rémunération, ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise n'est respecté que dans un tiers des cas.
- La reprise de quelques articles du règlement intérieur, considéré comme abusifs
- La nouvelle cassation de novembre 2018 autorisant les salariés à saisir des heures supplémentaires rendues nécessaires par la tâche confiée au salarié. En matière de preuve des heures supplémentaires, les salariés peuvent fournir tout document retraçant l'exécution d'heures supplémentaires et différent du dispositif officiel de la direction.
-

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

À l'issue de cette présentation, vos élus Cfdt ont proposé l'avis suivant, adopté à l'unanimité :

« Au préalable, le CE constate que malheureusement son avis de l'an passé n'a pas été pris en compte et que de nombreuses anomalies se répètent cette année.

Le CE, suite à la remise du rapport de son expert sur la politique sociale de l'entreprise fait les constatations suivantes :

- Les effectifs augmentent, mais très fortement en offshore, alors qu'ils stagnent en France.
- Les salariés sont **de moins en moins promus en interne**, les postes élevés sont réservés aux recrutements.
- Nouvelle diminution des promotions en 2018 (**16%**) comme en 2017 (17,1%) par rapport à 2016 (18,5%)
- **L'absence totale de politique de mobilité** et de mutation volontaire dans l'entreprise, ce qui ne peut qu'handicaper le recrutement et la fidélisation des salariés.
- Des salariés qui ont **jusqu'à 14 classifications d'écart pour un même emploi repère du référentiel métier**. Ceci ne permet pas la reconnaissance de leur évolution.
L'emploi repère « *Senior Engineer* » comprend par exemple des salariés de classifications TP3 à I3.2.
- Sur 2 emplois repères, on retrouve les 2/3 des effectifs, ce qui est aberrant et montre la **stagnation des salariés** dans l'entreprise.
- Un salaire qui augmente fort à la fois en pourcentage et en montant pour les hauts salaires et très peu pour les bas salaires. Une différence de moyennes d'augmentations du fixe :
 - de 600€ par an pour les 10% les plus bas salaires,
 - à 4000€ pour les 10% les plus hauts.
- Le **recrutement de salariés avec un salaire plus élevé**, quelle que soit la classification, que les salariés embauchés depuis quelques années, crée des inégalités et **explique les démissions**.
- Une amélioration du taux de féminisation, mais, malgré quelques faibles efforts sur les bas salaires, l'égalité salariale entre femmes et hommes ne s'améliore pas (10% d'écart). Les disparités de salaire entre les femmes et les hommes se sont amplifiées à classification égale.
Les hauts salaires décrochent toujours tant sur les postes que sur les promotions et les salaires.
- Une classe dirigeante qui croît fortement dans l'entreprise, avec 340 salariés touchant plus de 100K€ en 2018, contre 279 en 2017 et 218 en 2016. Ils représentent 2,6% de l'effectif en 2018.
- L'augmentation de la masse salariale est inégalement répartie : 1400 € pour les salariés payés moins de 30k€/an, et 6200 € pour les salariés payés plus de 120K€. **Cela fait donc 5 fois plus pour les salariés les mieux payés que pour les salariés les moins payés.**
- L'écart entre les hautes rémunérations et les basses augmente d'année en année : la disparité entre les salaires annuels T2 et DHG augmente (**815% en 2018, contre 761% en 2017 et 696% en 2016**).
- Des disparités d'augmentations par site, on note un excellent taux d'augmentation à Presbourg avec 4,6%. Alors que des sites comme Pau culminent à 1%, on peut encore noter Rennes ou Meudon à 1,9%.
- Les salariés **les plus âgés sont toujours défavorisés** : les salariés de plus de 40 ans sont de moins en moins promus, en 2017 moins de 20% étaient promus, en 2018 moins de 10%. Les plus de 40 ans toujours moins augmentés que les moins de 40 ans (2,3% contre 5% pour les moins de 26 ans). Plus l'ancienneté augmente, moins il y a d'augmentation. Les salariés de plus de 50 ans bénéficient de 1,5 jours de moins de formation que les autres salariés.
- Le montant moyen de la rémunération variable augmente nettement pour 1651 salariés, elle augmente de 1100 euros entre 2017 et 2018 pour ceux-ci.

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

En matière de formation, les grands gagnants sont les **contrats professionnels, qui représentent 3% de la population dans l'entreprise, mais consomment 40% des jours proposés.**

Former les contrats pro, c'est très bien, mais pas au détriment des salariés titulaires qui ont besoin d'évoluer au cours de leur carrière, ou tout simplement pour pouvoir prétendre à en avoir une. Sans l'option formation, leur seule perspective sera de végéter, de ne plus correspondre aux attentes du marché et devenir des "poids morts", puis des "laissés pour compte" auto-infligés par Sopra Steria. Leur salaire stagne, ils ne seront jamais promus et, de plus, cette situation sera susceptible de leur causer des RPS : angoisse du lendemain, moral au plus bas, mal-être, voire pire.

Les seniors sont les moins bien lotis, et s'ils ne sont pas managers, leur avenir dans l'entreprise est très démoralisant. Avec 1,5 jour de formation, dont un passé sur des formations obligatoires pour tous, ils ont été réduits à la portion congrue, voire à peau de chagrin pour certains.

Concernant les conditions de travail, nous constatons comme nous le faisons depuis trois ans des conditions de travail dégradées, notamment sur le paiement des heures supplémentaires, le non-respect de l'obligation d'entretiens pour les forfaits jour, un règlement intérieur que nous jugeons liberticide.

Concernant le volet dialogue social, il n'est point besoin d'y revenir, tous et toutes, élu.e.s et salarié.e.s, connaissent l'état de déliquescence de celui-ci.

Fort de ces constats, l'ensemble des élus du CE Sopra Steria émet une nouvelle fois un avis négatif sur la politique sociale et les conditions de travail et d'emploi, et s'inquiète des effets néfastes de cette politique sur le bien-être des salariés.

Les élus renouvellent le vœu que la politique sociale soit la priorité de nos dirigeants, considérée comme un élément de stabilité et de développement des salarié.e.s .

Les salarié.e.s ont besoin de véritables progrès et d'actions concrètes envers tous afin de retrouver le sens de leur engagement au sein de l'entreprise.

Au vu des débats, la direction ne prend pas la mesure de la gravité de la situation et assume la fracture salariale, en prétendant, par exemple, faire "décélérer les trop fortes augmentations des cadres dirigeants" (DGA le 26/09/19). »

● Point 5 : Information sur « Level UP » du Conseil

On ne change pas une équipe qui perd ... Encore une entrave de la direction qui met en place un nouveau système d'évaluation pour les 1250 salariés du conseil sans en avoir informé aucune instance : CHSCT ou CE.

Le pot aux roses a été démasqué par vos élus CFDT, et la direction nous présente un document qu'elle semble elle-même bien embarrassée à nous présenter.

D'après ce nouveau modèle, **le client pourra donner une note sous forme d'étoile allant de 1 à 5** à chaque étape clef ou livrable produit par un salarié du conseil !

Il s'agit donc d'un nouveau modèle d'évaluation, la direction se rattrape aux branches en invoquant le côté informel de cette évaluation : en fait chaque collaborateur demandera l'avis à son client, mais tout ça se passera dans le feutré, Sopra Steria ne sera pas informé (vraiment ?), en fait après 2 heures de louvoiement, d'atermoiement, de prise de pied dans le tapis pour arriver finalement à ce que le CE vote une entrave sur ce sujet. Il s'agit bien d'une modification des conditions de travail des salariés sans consultation des instances représentative du personnel.

La direction désormais coutumière du fait devra en répondre devant la justice. Vos élus ne comprennent toujours pas cet entêtement à ne pas vouloir inclure les représentants des salariés dans les réflexions qui visent à modifier les conditions de travail des salariés.

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

● Point 4 : Informations économiques France

Le marché Français de Sopra Steria souffre dans les domaines de la Banque et du Retail. Les marchés défense et secteur public se portent mieux et sont porteurs.

Cyril Malargé et Eric Sarfati sont présents pour présenter l'état du secteur bancaire et répondre aux questions de vos élus pendant cette séance. Ceci fait suite à une demande des élus d'avoir à chaque CE des échanges concernant des transversaux pour suivre l'actualité des secteurs.

Concernant le marché bancaire ce que l'on peut retenir des échanges c'est que :

- le marché se transforme très rapidement et les banques traditionnelles (BNP, Société générale) ont du mal. Les banques mutualistes ayant un peu plus de marge de manœuvre même si aujourd'hui tout comme les autres elles ont rogné beaucoup de budgets,
- les projets évoluent vers des projets de refonte en mode agile avec des souhaits de résultats rapides,
- le chiffre d'affaire de la banque se rentabilise en baisse mais reste plus performant que chez la plupart de nos concurrents.

Coté RH, le secteur a un déficit de formation important (3,5j/an/salarié) et veut revenir à 4,5j/an/salarié, annonce Eric Sarfati. Par contre à part annoncer ce vœu, aucune mesure concrète pour y arriver n'est présentée au CE. Alors comment y croire ?

Pas de projet en alerte sur le vertical et environ 400j de TNF projet par mois. Environ 200 sous-traitants pour 1250 salariés dont 4 à 5% en offshore. Le taux de départ est de 10% (en dessous du taux de l'entreprise).

Le TJM augmente dans tous les verticaux sauf pour la région Sud Ouest qui pâtit de l'inertie de l'activité Conseil (porteur de gros TJM).

Peu de projet en grande difficulté à l'exception du Projet TEVA (SNCF) « Affichage dans les 1500 gares ».

● Point 7 : Information et consultation du comité d'entreprise Sopra Steria sur le projet de politique de congés payés 2020-2021

Grâce à la CFDT, la note de recommandation de prise de congés 2020/2021 évolue. Cela fait des années que la CFDT attaque ce sujet, et les modifications sont déjà nombreuses.

À rappeler, cette note présente sur face 2 face ne comporte **que des recommandations et en aucune manière des obligations**. Particulièrement, la règle des 10 jours restants au 30 septembre et 6 jours au 31 décembre de l'année en cours n'est que recommandation et ne doit pas être une injonction.

Sur cette règle, **la CFDT a obtenu une nouvelle amélioration**, en effet dans un souci d'articulation entre vie privée et vie professionnelle, **les situations familiales conduisant à prendre au moins deux semaines de congés sur les vacances scolaires d'hiver et de printemps doivent être prises en compte** pour assouplir cet objectif.

De plus, en cas de difficulté sur la pose des congés, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre manager RH de votre site et de vos élus CFDT !

La CFDT a également encore réussi à rajouter 2 jours de pont possibles supplémentaires : **les 9 et 13 novembre** en plus de la liste suivante de jours possibles de pont pour 2020/2021 : Jeudi 2 janvier 2020, Vendredi 3 janvier 2020, vendredi 10 avril 2020, Mardi 14 avril 2020, Jeudi 30 avril 2020, Jeudi 7 mai 2020, Vendredi 22 mai 2020, Lundi 1er juin 2020, Lundi 13 juillet 2020, Vendredi 14 août 2020, Lundi 17 août 2020

Vendredi 30 octobre 2020, lundi 2 novembre 2020, Mardi 10 novembre 2020, Jeudi 12 novembre 2020

Jeudi 24 décembre 2020 et Jeudi 31 décembre 2020.

La direction avait déjà accepté une de nos précédente demande en précisant que « **l'outil PTA est le seul outil à utiliser pour faire les demandes de congés, RTT et ponts** ». Pourtant, il y a toujours des agences où fleurit une multitude d'outils informels (Fichier Excel, échanges de mail, validation écrite ou orale des chefs de projet) ! **N'hésitez pas à interroger vos chefs en leur montrant cette phrase, et remontez-nous ces anomalies !**

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

● Point 16 : Point immobilier

Les consultations des CHSCT pour les différents sites en cours d'évolution ou de construction ne sont toujours pas faites correctement. Les élus sont consultés une fois les permis déposés, les projets aboutis et décidés uniquement entre la direction et le promoteur. La direction ne souhaite clairement pas impliquer les représentants des salariés dans les processus d'implantation et tous les choix concernant les lieux de travail des salariés. C'est inacceptable.

Vos élus expliquent que ces sujets seront traités dans les CSE et que pour éviter de perdre beaucoup de temps et d'argent la direction ferait bien de se préparer à faire son travail pour une fois sur ce sujet. Toutes les entraves pourraient finir par coûter cher.

Petit tour de France des infos que l'on a eu pendant ce CE :

- *Lille* : des retards « normaux » d'après la direction et le constructeur ... aucune visibilité stable sur un planning réaliste. Grosse perte de confiance dans les annonces. A suivre.
- *Rennes* : un peu la même chose. La date s'éloigne de CE en CE et on ne sait plus trop quand le nouveau bâtiment qui a pour but de réunir les salariés de 3 sites sera réalisé. (S1 2021 ce jour)

On signale une différence de chaises entre les salariés de l'entreprise et les prestataires. Enfin et surtout, de nombreuses remontées du manque de place dans les cafétérias à Aix comme sur Rennes, Nantes, et Montreuil ! Comme à son habitude la direction prend note, range sa note sur sa pile et range la pile dans une armoire fermée à clef, puis perd la clé ! ;)

● Point 14 : Temps de travail

Les élus remettent à l'ordre du jour, à nouveau, le problème de l'absence de déclarations et de validations des heures supplémentaires dans l'entreprise.

Comment faire pour que le travail supplémentaire de tous les salariés soit reconnu à sa juste hauteur ? C'est notre volonté à la Cfdt depuis de nombreuses années et même avec la mise en place d'un accord sur le sujet, les mentalités des managers n'évoluent presque pas. Les taux de saisie, de déclaration et de validation sont toujours aussi faibles et à **peine 3% des salariés déclarent des heures.**

Le CE a décidé de s'appuyer sur son rôle premier à savoir de rendre compte aux salariés de la vie économique et de l'organisation du travail dans l'entreprise pour envoyer un message à tous les salariés de l'entreprise pour l'informer qu'il avait alerté le conseil d'administration :

« Bonjour,

En juin 2019, les membres du CEt SSG ont décidé d'alerter le Conseil d'Administration sur le risque économique et social du fait de la non-reconnaissance et du non-paiement d'heures supplémentaires dans l'entreprise.

Ce courrier a été envoyé en juillet au Conseil d'Administration par courrier, sans réponse à ce jour.

Les membres du CEt SSG ont décidé de vous communiquer ce courrier que vous trouverez ci-joint.

[extrait_PV_CESSG_Juin2019_temps_de_travail_V0.pdf](#)

Le secrétaire pour les membres du CEt SSG. »

Espérons que ce message fasse bouger les lignes et que le conseil d'administration prenne réellement la mesure du problème soulevé en CE.

La direction ne joue absolument pas la transparence sur le sujet des heures supplémentaires, et comme à son habitude et ne veut pas nous fournir les HS validées et les HS saisies depuis le début de l'année par mois.

La direction se défend en attaquant, que l'envoi de ce mail du CE a atterri sur les adresses de messageries privées de certains salariés et que le CE a outrepassé ces droits. Rappelons que le CE ne se limite pas aux œuvres sociales, et que l'adresse de messagerie de salarié est renseignée par celui-ci, en toute connaissance de cause, et en libre choix.

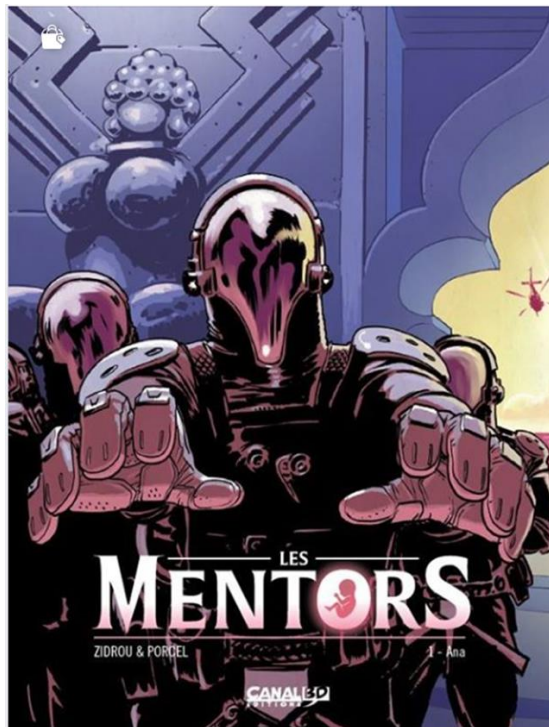
Compte-rendu des points importants du Comité d'Établissement – Réunion ordinaire

● Point 15 : Transformation RH

Les élus échangent avec la direction concernant l'avancement de la mise en place des mentors. Sont-ils assez nombreux ? tous les mentors ont-ils des salariés ? Tous les salariés ont-ils des mentors ?

Beaucoup de questions sont posées et les seules réponses que vos élus arrivent à avoir de la direction sont quelques statistiques et une information très importante :

- un **mentor peut avoir le pouvoir de licenciement** : c'est normal nous annonce la DRH ! Cela va surement faciliter les échanges avec les salariés pour parler de leur avenir dans l'entreprise ... et n'hésitez pas à vous confier à votre mentor surtout. La confiance règne...
- Il y a date 1399 mentors, 20% sont des femmes 80% des hommes. (Pour rappel proportion de femme dans l'entreprise 30%). Ceux-ci sont à 61% de Niveau 4 et a 39% de Niveau 3, ce qui laissent peu de place au niveau 2 (0% ou proche) qui sont les salariés les plus proches du terrain et souvent avec une longue expérience et culture d'entreprise mais surement pas dans les « petits papiers » de la direction.



Coté formation, vos élus cherchent à comprendre comment sont imputées les heures passées devant Pluralsight. Car en effet **la direction pousse pour que les salariés utilisent leur temps personnel (pauses du midi voire carrément weekend)** pour suivre les contenus proposés par la plateforme. Le problème est là : c'est du contenu. La direction est incapable d'une part de lister les contenus qui sont de l'ordre de l'information ou de la formation et d'autre part de ne prendre que les heures effectuées sur les temps de travail pour les imputer eu plan de formation.

Sachez qu'aujourd'hui **si vous regardez 10 minutes d'une vidéo d'information sur un sujet technique sur Pluralsight sur une pause du midi cela vient gonfler les chiffres de la formation réalisées par l'entreprise de la durée totale de la vidéo !!**

Quelle belle idée pour éviter à la direction de devoir faire un réel effort de formation pendant toute leur carrière envers les salariés qu'elle emploie. Encore et toujours la direction cherche des astuces pour réduire le travail qu'elle doit faire

...

Dernier point, vos élus réclament encore à la direction d'avoir un tableau de répartition des effectifs par « case » du référentiel métier, donc par filière et niveau. La direction, comme d'hab', le note ... qu'est-ce qu'elle en fera ça c'est une autre histoire.

● Point 18 : rattrapage salariale des qualifications TP3,TP2,TP1,T3,T2,T1, AT4.2, AT3.2 sur le cycle CRH de janvier

Cette situation touche à peu près 200 salariés. Lors du cycle RH de juillet, nous avons souligné que cette population a été laissée pour compte.

Si la direction ne souhaite pas répondre à cette question qui relève pour elle de la revendication, elle avoue à demi-mot qu'une attention particulière sera portée pour cette population au cycle CRH de janvier qui pour elle est le cycle de prédilection pour les augmentations de cette catégorie de salarié. À suivre donc !

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

● Point 12 : Résultat du sondage effectué par la direction « Great Place To Work »

Ce n'est toujours pas prêt ! La direction essaye de nous expliquer, sans aucun argument valable, que sans les résultats des salariés Norvégiens le résultat de la France ne vaut rien ...

Patientons encore et encore mais que vaudra un résultat de sondage presque 6 mois après dans une société où le taux départ est de 20% ?

Résultats en novembre, ou décembre... Plus qu'à espérer que la direction ne va pas ajouter un nouveau pays au sondage et que cela bloque encore pour 3 mois le résultat !

Heureusement le partenariat Ipsos-Sopra Steria est plus efficace et donne les résultats quasiment en temps réel !.



Pour recevoir directement et mensuellement « L'ESSENTIEL CE », il suffit d'envoyer un simple mail à EssentielSopra-subscribe@yahoo.com (depuis une adresse électronique perso) ou d'en faire la demande aux Délégués Syndicaux ou aux élus Cfdt (les listes 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 61 78 93 16
HR	nathalie.sicard@soprahr.com / 04 91 28 59 18



**VOTEZ VITAMINÉ,
VOTEZ Cfdt!**

Consultez notre blog :

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

**MARRE QU'ON SE PAYE
VOTRE POMME?
VOTEZ Cfdt!**

