

Pour recevoir directement et mensuellement « L'ESSENTIEL CSE », 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 listes des DS et des élus CSE sont disponibles sur F2F).

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique – Réunion ordinaire

Point 2.1 et 2.2 : Informations économiques Groupe et France

Vincent Paris nous annonce que le groupe devrait tenir ces engagements cette année. La croissance est présente, la confiance des clients est au rendez-vous. Il faut maintenant attendre la clôture complète pour constater où se positionne la marge et le bénéfice dégagé par le groupe en 2019.

Un discours assez classique pour une fin d'année qui en dit sans trop en dire de crainte de mouvements sur les marchés. Reste maintenant à attendre que les chiffres officiels soient publiés.

Cyril Malargé présente ensuite plus précisément la partie France et en particulier l'entrée dans l'année 2020. Un point d'attention se dégage sur le secteur bancaire de SSG mais le début d'année s'annonce plutôt positif et le creux classique de janvier devrait être modéré en 2020.

Point 2.3 : Présentation des évolutions d'organisation pour Conseil et Intégration

Pas de révolution cette année. Pour la direction générale, la mise en place des verticaux est une réussite et répond aux attentes économiques et des clients ... et pour les salariés ? On ne sait pas !

Cyril Malargé nous présente très rapidement à l'oral les quelques ajustements qui sont mis en place en janvier. Un regroupement d'agences dans le Nord et sur Transport, un peu de recentrage et de découpage entre Toulouse et Bordeaux et en interne Toulouse.

Vos élus restent surpris de ces modifications d'organisations, qui même si elles paraissent minimes, impliquent des changements hiérarchiques pour beaucoup de salariés. La direction passe encore une fois en force et plutôt que respecter la loi en consultant le CSE **AVANT la modification de l'organisation**, elle met les élus et donc les salariés devant le fait accompli. **Pour éviter un moment désagréable à la direction, le secrétaire de l'association syndicale TRAUD UNION ira même jusqu'à quitter la salle pour faire interrompre le CSE ! C'est beau la symbiose pro-patronale.**

Point 3.1 : Great Place to Work ?

Après 7 longs mois d'attente, la direction présente aux élus du CSE les résultats de l'enquête : une grande désillusion ! Après lecture d'un document de plus de 50 pages de graphiques construits avec des logiques plus que discutables, la CFDT constate que :

- l'entreprise a transmis -a minima- des données personnelles des salariés à la société Great Place To Work France : Niveau, Age, Ancienneté, Sexe et on ne sait quoi encore, sans à aucun moment en informer les salariés,
- la direction a choisi une enquête utilisant une méthodologie pour le moins hasardeuse, trompant les salariés en leur faisant croire qu'on prendrait en compte leur perception basée sur 5 niveaux. En réalité, seuls 2 niveaux - les plus positifs - sont pris en compte,
- la direction ne communique aucun chiffre, aucune donnée d'analyse des 58 questions auxquelles les salariés ont répondu, ni comment l'interprétation est faite,
- malgré tous ces biais, le constat n'est de toute manière pas folichon. Les faiblesses de l'entreprise sont, sans surprise :
 1. Crédibilité du Management,
 2. Équité et reconnaissance,
 3. Proximité & Communication,

des sujets déjà remontés maintes fois par la CFDT à la direction ces dernières années.

Merci à tous les salariés qui ont participé à cette enquête, dont les résultats vont pouvoir être ignorés ! Des actions d'améliorations sont prévues en 2020 mais l'équité et la reconnaissance ne font pas partie des priorités !

Point 3.2 : Effectifs

En cette fin d'année, la tendance présente depuis ces dernières années semble se calmer : le déficit entre les départs et les recrutements s'amenuise. La société SSG devrait arriver à être à effectif constant entre le 1/1/2019 et le 31/12/2019. Pour Cyril Malargé c'est le résultat d'un travail des ressources humaines qui a changé de politique en travaillant plus à fidéliser les salariés présents plutôt qu'axer tous les efforts sur le seul recrutement.

Vos élus CFDT en doutent un peu : peut-être que tous celles et ceux qui voulaient partir depuis longtemps l'on fait et que mécaniquement la plus grande vague de départs est passée. Nous sommes probablement maintenant dans le rythme plus 'normal' d'une société de notre taille avec une gestion RH à la « Sopra » qui ne veut pas entendre que faire des efforts sur les salaires est la clé principale.

Notons à ce propos que les salaires d'embauche n'arrêtent pas d'augmenter et que des salariés arrivés il y a 1 ou 2 ans vont encore se retrouver dans la situation grotesque où ils vont être moins payés qu'un nouvel arrivant.

N'hésitez pas échanger autour de vous pour tout de suite avertir vos représentants CFDT si vous constatez des écarts sur vos sites ! Il faut que la direction prenne ses responsabilités et effectue un cycle d'augmentations correct en janvier 2020 !

Point 3.3 : Télétravail occasionnel suite aux mouvements de grève

À partir du suivi du télétravail occasionnel transmis par la direction, les élus CFDT sont interloqués : de nombreuses journées de télétravail sont en fait des demi-journées de télétravail ! Cela contredit complètement l'accord de télétravail signé en 2018 par la CFDT. En effet l'accord stipule que pour le télétravail occasionnel, le salarié saisit dans l'outil dédié le motif "télétravail occasionnel" sur **le jour concerné**.

Au cours de cet échange, nous nous rendons compte aussi que beaucoup de salariés parisiens prennent leur voiture au moment des grèves, sans que la direction ne veuille ensuite leur rembourser les indemnités kilométriques. Encore une fois, sujet houleux.

La CFDT rappelle aux salariés qu'il ne faut prendre sa voiture que s'ils ont un accord écrit leur stipulant que leurs IK seront bien remboursées. Dans le cas contraire, vous avez de très fortes chances d'en être de votre poche !

Point 3.4 : Les ordres de missions

Suite à la présentation de la direction, vos élus réagissent par une déclaration dressant le bilan :

La CFDT constate, une fois de plus, comme depuis 15 ans sur ce sujet, que la direction ne respecte ni la convention collective ni les accords de branche sur l'ordre de mission.

La direction a en effet **l'obligation d'établir un ordre de mission AVANT tout déplacement** et que celui-ci doit être complété correctement sinon il est nul et non avenu.

Rappels importants :

- l'ordre de mission mentionne notamment les règles applicables en matière d'amplitude horaire, d'organisation spécifique des congés, de santé et de sécurité adaptées ;
- l'ordre de mission mentionne ainsi nécessairement l'exclusivité du lien de subordination entre l'employeur et le-la salarié-e travaillant pour le client ;
- l'employeur s'assurera d'un plan de prévention, établi conformément à l'article 6.2 du présent accord, pour toutes les missions de plus de 400 heures ;
- l'employeur matérialise clairement le lien entre le-la salarié-e et le client par des réunions internes régulières, auxquelles doit participer le management, etc...

La direction déclare qu'elle va s'améliorer, tout en ne suivant pas le nombre d'ordres de mission non établis ou incomplets.

L'entreprise est-elle aussi « coulante » avec un salarié qui ne respecte pas ses obligations légales ?

Point 3.5 : Travail du dimanche

Toujours aucun workflow de demande du travail du dimanche. Donc toujours autant d'incohérences, de travaux non déclarés, de travaux déclarés à tort, de jours de compensation fantaisistes ... et même, ce mois-ci, vos élus CFDT à force de questions, découvrent que la compensation de 60 euros pour un délai de prévenance de moins de 3 jours lors de l'annulation de ce travail n'est pas respectée !

En effet l'accord temps de travail prévoit que toute annulation d'un travail du dimanche moins de 3 jours avant ce dernier est compensé de 60€.

Mince alors ... un trou dans la raquette dans la formation des managers sans doute ...

Point 3.6 : Nouveau modèle de management RH : état des lieux

La direction présente aux élus l'avancement de la mise en place du nouveau modèle de management RH.

Au 13 décembre 2019 :

- Taux de collaborateurs productifs avec des objectifs de mission en 2019 : **69,3%**
- Taux de collaborateurs avec PAP de moins de 2 ans ou un entretien d'évolution : **56,6%**
- Taux de collaborateurs avec MOP : **93%**
- Taux de collaborateurs sans Mentor : **37,8%**
- Taux moyen de collaborateurs par Mentor : **5,5**
- Nombre de Mentors non choisis : **166 sur 1515 (soit 11%)**

L'objectif pour 2020 présenté par la direction : élargir la cible des formations MOP si besoin aux MOP expérimentés => prévu dans l'offre de formation 2020

- Réflexion sur la formation et l'accompagnement des nouveaux MOP
- Accompagner les mentors qui le souhaitent sur cette mission
- Mettre à disposition avec des données consolidées

Ce point est l'occasion pour vos élus CFDT d'apprendre que la note de potentiel n'a pas disparu des CRH.

Rappelez-vous, vos élus s'étaient battus pour que cette note soit donnée aux salariés à chaque évaluation comme l'impose la législation. Prise la main dans le sac, la direction avait précipitamment effacé cette donnée de la base personnes (le SIRH Sopra) vu que c'est clairement illégal de les stocker sans en informer les salariés.

Mais ne pouvant s'en passer, elle continue à attribuer et utiliser cette note à tous les salariés sans désormais les archiver ... Peut-on vraiment y croire ?

Aussi n'oubliez pas de demander lors de la restitution de votre prochain CRH votre note de potentiel !

Informez vos élus CFDT si on refuse de vous la donner. Ce sujet est important et doit être traité avec la direction générale.

Point 3.7 : Traveledoo remplace le module Travel pour les déplacements

A compter du 06/01/2020, les réservations pour vos déplacements se feront par Traveledoo, l'outil Expense (Notilus) n'aura plus cours, et reste présent au titre d'historique.

Les raisons de ce déploiement d'après la direction : l'outil Notilus de réservation de voyages était une application vieillissante, comportant des incohérences dans le processus de réservation comme par exemple :

- **La double saisie de la réservation de voyage**, une première faite par le salarié, qui est reprise par les assistantes pour l'envoi à Amex ;
- **A cela s'ajoute, le retour d'expérience des salariés qui n'était pas bon**, avec une interface non ergonomique qui ne reflète pas l'ambition du projet France 2022

Pour toute information, un guide utilisateur est à disposition sur Face2Face.

N'hésitez pas à demander des informations à votre assistante qui a reçu une formation sur cet outil.

Point 4 : Election des membres au CSE Central de l'UES Sopra Steria Group

Un grand moment de démocratie : les syndicats pro-salariés contestent le mode d'élection, mais l'alliance pro-patronale TRAIID UNION-CFECGC-S3I provoque un vote pour une demande de vote (oui oui, nous en sommes là).

Comme pour les commissions de ce nouveau CSE, 17 voix pour les syndicats pro-salariés, 18 voix pour l'alliance pro-patronale qui passe en force malgré la contestation de presque la moitié du CSE.

Et devinez quoi, l'alliance pro-patronale rafle tous les postes. Les pleins pouvoirs vous avez dit ?



Pour recevoir directement et mensuellement « L'ESSENTIEL CSE », 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 listes des DS et des élus CSE sont disponibles sur l'intranet F2F).

Titulaires

Nathalie LACASSAGNE	SSG / Albi Toulouse
Pierre GIRAUDEAU	SSG / Bordeaux
Caroline RICHARD	SSG / Rennes
Alain MOIREZ	SSG / Toulouse
Donatella CORAGGIO	SSG / Manhattan
Mickaël RIOU	SSG / Montreuil

Délégués syndicaux CFDT dans le groupe

AXWAY	pallombert@axway.com / 01 47 17 21 62
SBS	cfdtsoprabanking@gmail.com
I2S	contact@cfdtsteria.com / 06 61 78 93 16
HR	Nathalie.sicard@soprahr.com / 04 91 28 59 18

Suppléants

Jérémie CREN	SSG / Meudon
Carole PLANES	SSG / Toulouse
William BEAUMOND	SSG / Aix Marseille Toulon
Muriel NAUDY	SSG / Montpellier
François-Marie BRENGUES	SSG / Rodez
Nathalie ARGIS	SSG / Manhattan

Consultez notre blog :

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

Réseaux sociaux :

LINKEDIN : <https://www.linkedin.com/in/cfdt-groupe-sopra-steria-21ab5b182/>

TWITTER : <https://twitter.com/CFDTSopraSteria>

Représentant Syndical au CSE

Thierry FORT	SSG / Bordeaux
--------------	----------------