

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

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

### Point 1.1 : Info et consultation du CSE sur les projets d'astreintes du 1<sup>er</sup> mai 2020

La direction nous présente les différents projets pour lesquels elle estime qu'il est absolument nécessaire que des salariés SSG travaillent le 1er mai.

**Décryptage** : projets pour lesquels les clients estiment qu'il est absolument nécessaire que des salariés SSG travaillent le 1er mai. Et si le client le dit, c'est qu'il a raison, le client est roi.

Argument supplémentaire cette année de la direction pour se donner bonne conscience : en cette période de confinement, les salariés sont chez eux donc disponibles et prêts à intervenir sur le champ. Où est le problème ?

Ci-dessous la déclaration faite par la CFDT sur ces travaux du 1er mai :

« Cette année encore plus que les autres années, la CFDT s'oppose aux travaux qui ne comportent aucune urgence ou risque vital ni pour la nation, ni pour les entreprises concernées. Ces travaux ne répondent pas aux exigences légales et n'ont donc pas lieu d'être.

Pour exemple, on notera :

- le suivi de la production d'une chaîne de parfum (sic !),
- la production de puces électroniques (re-sic),
- la facturation d'ENEDIS (re-re-sic),
- l'accès indispensable à la demande pour obtenir son casier judiciaire (...),

Ou encore

- l'historisation et la mise à jour du prix des billets AF.

Sans oublier de vagues projets qui sont juste taggués « SNCF », et cela suffit selon la direction à les considérer comme vitaux à la nation, ou d'autres projets volontairement flous sur leur portée réelle afin de faire croire à leur caractère indispensable.

Preuve en est les cas présentant un seul salarié en astreinte, ou sur une plage horaire réduite. Que se passe-t-il s'il est indisponible ? Pour un projet « vital », c'est étrange de ne pas prévoir ces cas ...

Le contexte actuel devrait pourtant nous rappeler ce que signifie vraiment « vital pour la nation ».

Quant à la santé des salariés, elle n'entre à aucun moment dans le discours, les préoccupations ou les choix de la direction dans les travaux du 1er mai, ce qui est affolant ! En cette période de pandémie et de confinement, les déplacements sur site sont les mêmes qu'habituellement, pourquoi se priver ?!

Il est de plus totalement illégal d'exiger une réaction « immédiate » du salarié en astreinte ou dans des délais hallucinants : 20, 30 min ...

La CFDT cite les dispositions légales (Article L3121-5) « Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. ».

Ce que demande la direction est la définition même du travail pour lequel le « salarié est à la disposition de l'employeur » (L3121-1). La direction devrait dans ce cas considérer que les salariés travaillent, même si ce n'est que pour attendre un potentiel coup de téléphone, avec les pauses légales, le temps de travail légal, le paiement de leurs heures de travail et un nombre de salariés suffisant.

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique

Cette année encore, le nombre de clients concernés augmentent et les motifs du recours au travail du 1er mai s'éloigne de plus en plus de l'intérêt vital de la nation. Si tous les clients le demandaient, tous les salariés de Sopra Steria Group travailleraient bientôt le 1er mai, au mépris total de la loi, attirés par des primes alléchantes en consolation de leur salaire maintenu délibérément bas. »

### Point 1.2 : Situation de l'entreprise au regard de la pandémie

#### Economie :

La communication financière a été partagée, bon début de trimestre en janvier/février, mais les 15 derniers jours de mars ont fait chuter le CA de 10 M€. 3,3% de croissance organique.

Aucune projection à ce jour, la situation est trop vague et incertaine. Toulouse est très touché avec Airbus, et l'Inde également avec UK qui refuse de continuer d'envoyer en Indes.

Toulouse (avec CIMPA et I2S) : 500 interchantiers, dont 250 SSG.

On envoie des projets sur Toulouse pour occuper les IC. Reskilling également proposé.

À date, 1000 à 1100 interchantier au lieu des 300 à 400 habituels.

#### Etat sanitaire :

Baisse du nombre de cas de Covid mais il reste des cas sérieux préoccupants, surtout un qui est suivi au plus près.

Notre DG, V. Paris, partage la philosophie du déconfinement : incitation forte à rester en TTV, réouverture de site de façon progressive et différenciée. Il annonce vouloir « prendre le temps », mais veut ouvrir 6 sites le 11 mai (Kleber, Strasbourg, Metz, Tours, Roanne, Annecy) !

Nous alertons sur le fait que certains de ces sites sont dans des foyers de l'épidémie, comme Kleber et Strasbourg, et que ce peut-être pas judicieux !

**De plus, rien n'est prêt, et le 11 mai est dans 4 jours ouvrés !**

**Nous demandons à la direction de ne pas précipiter les ouvertures de sites**, car ces ouvertures pourraient entraîner des initiatives locales sur lesquelles la DG n'aurait pas la visibilité ni le contrôle, de faire revenir des salariés ou des équipes de manière prématurée ou non sécurisée. Le principe de précaution doit s'appliquer.

**Nous demandons également une communication claire à tous les salariés**, comme cela a été très bien fait par PP et VP **sur le déconfinement**, pour indiquer clairement la position sur le retour sur site (obligatoire/possible/sous quelles conditions/quel processus/refus possible/population sensible/enfants/...). **Ainsi les salariés pourront s'appuyer sur cette communication pour répondre aux demandes locales qui seraient différentes et oublieraient des prérequis à un retour sur site.**

Vos élus CFDT rappelle également à la direction ses obligations en terme d'association des élus CSE sur le sujet, qui sont les seuls à avoir la prérogative sur ce sujet. Ils alertent sur cette date du 11 mai et demande à la direction de **repousser sont début de réouverture des sites afin de la préparer au mieux.**

Nous réclamons les **conditions exactes** sur tous les sites dont la réouverture est envisagée : les ascenseurs, les couloirs, les toilettes, les bureaux : l'espacement des salariés est indispensable, mais aussi la mise en place de circulation pour éviter les croisements, la désinfection, comment faire pour les portes nombreuses, etc...

**Qui reviendrait ? et comment ?** Quid des salariés à risque ou vivant avec des personnes à risques, des conjoints de personnel soignant ou de secours particulièrement sollicités, salariés malades ou plus faibles, etc...

Sans oublier le problème de la garde d'enfants, avec les écoles qui ouvrent ou non selon les villes, et le choix des parents.

### Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique

Aucune réponse sur ces points qui sont à l'état de réflexion, ce qui appuie notre demande de report de la réouverture des sites prévues. La direction nous a écouté, espérons que nous serons entendus !

#### RH en vrac :

- Sur l'application Stop covid, sur laquelle Sopra Steria travaille, rien de neuf. Vos élus Cfdt mettent en garde contre l'utilisation « obligatoire » dans certaines sociétés, des salariés s'inquiètent de ce flicage qui n'a absolument pas prouvé son intérêt. La direction nous informe qu'elle n'a pas de position sur son utilisation en interne de l'entreprise.
- La direction nous confirme qu'il n'y aura **pas d'augmentation en juillet 2020 !**
- Sur les congés payés qui étaient à solder le 31 mai, la direction ne donne toujours pas de date limite pour leur prise, mais annonce qu'une incitation forte sera faite pour les poser en juillet et en août.
- Journée de solidarité : un mail a été envoyé à tous les salariés le 29 avril. Il indique pour les salariés en clientèle ou en chômage partiel : « *En cas de fermeture client, il vous est demandé de poser prioritairement un JRTT hiérarchique, à défaut, un JRTT salarié (ou JRS), un pont ou un congé payé.* » « *Aussi, si vous n'avez pas d'activité, il vous est demandé de poser prioritairement un JRTT hiérarchique, à défaut un JRTT salarié (ou JRS), un pont ou un congé payé.* ». La direction répond qu'elle a peut-être mal rédigé...

**Attention, la direction ne peut vous imposer de Congés Payés pour la journée de solidarité : c'est illégal (Article L3133-11 et 12 et cassation Cass. soc., 1er juillet 2009, n°08-40047 par exemple).**

**Contactez-nous si on tente de vous l'imposer !**

Nous demandons une nouvelle communication à tous les salariés pour corriger.

### Point 1.3 : Info et consultation du CSE sur la mise en place du chômage partiel

Après plusieurs échanges houleux sans réelles réponses de la direction sur le sujet, vos élus Cfdt déclarent : « La Cfdt vous a alerté en réunions des CSE et par mail le 6 avril 2020 concernant les anomalies sur la mise en place de l'activité partielle au sein du groupe Sopra Steria. Elle a de nouveau envoyé un mail à la direction le 21 avril 2020.

Nous avons constaté plusieurs irrégularités envers les salariés :

- **Rétroactivité du chômage partiel**
  - Rétroactivité au 17 mars 2020 (1<sup>er</sup> jour de confinement) ou au 1<sup>er</sup> avril\* alors que l'état ne permet qu'une rétroactivité des déclarations administratives.
  - Il n'y a eu aucune information préalable des salariés visés, ni sur le fait qu'ils soient concernés ni sur leurs modalités (dates des périodes de travail, date de fin de l'activité partielle). (Mail P. Pasquier du 5 avril 2020)
  - L'information des salariés a posteriori est reconnue et affichée par la direction (mail DRHG, FAQ).
  - Conséquemment, **les salariés n'étant pas informés de leur statut ont travaillé et étaient à disposition de l'employeur pendant leur chômage partiel.** En effet, ils ont suivi les consignes de leur hiérarchie : ils étaient connectés, ont lu et répondu à leurs mails professionnels, ont participé à des points téléphoniques hebdomadaires, bihebdomadaires ou quotidiens, ont configuré leurs postes et autres outils pour permettre le télétravail, ont attendu à leur poste les nouvelles directives de travail, etc. Ils n'étaient donc nullement libres de vaquer à leurs occupations.

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique

- **Pose de RTTH sans le délai** de prévenance pourtant prévu à l'accord d'entreprise (7 jours ouvrés pour SSG) voire même pose de RTTH **a posteriori**.
- **La mise au chômage partiel se fait sans aucun écrit**. Le salarié est appelé et n'a aucune trace. Les premiers salariés ont été appelés le 6 avril pour apprendre qu'ils étaient « *éligibles au chômage partiel* ».
- L'information donnée au salarié est incomplète : le plus souvent aucune date de fin donnée, ou alors au 30 juin 2020, mais de manière « provisoire ».
- En conséquence et toujours par oral, la direction **exige des salariés d'être joignables et disponibles sans délai**, pour reprendre une activité. Elle demande les numéros de téléphone personnels. Dans l'incertitude, le salarié est donc dans l'incapacité d'organiser son emploi du temps, et de s'investir dans des actions solidaires tant nécessaires dans la crise actuelle. Il est donc toujours à disposition du groupe Sopra Steria.
- **Les écrits actant du chômage partiel sont reçus très tardivement** (au mieux mi-avril pour l'activité partielle de mars et parfois toujours rien reçu pour début avril).
- Il n'est pas normal que le salarié doive être disponible pour reprendre **une activité temporaire, pendant son chômage partiel**, alors que son courrier lui indique une date de fin postérieure. Par exemple, pour participer à un entretien avec un client.
- Le chômage partiel « sur mesure » **a posteriori en fonction de l'activité visible** du salarié, parfois entrecoupée de périodes de travail, de CP ou de RTT. Les assistantes sont chargées d'identifier les salariés avec des jours en « intercontrat » sur leur Compte Rendu d'Activité mensuel (CRA). Ils sont ensuite déclarés en activité partielle. Peu importe qu'ils aient été à disposition de l'employeur, qu'ils aient fait de la veille technologique ou une autre activité interne pour l'entreprise. Les cas sont ensuite corrigés en enlevant les jours où une activité trop visible est constatée. Par exemple, on retire les jours de déplacement à la demande de l'entreprise ayant fait l'objet d'un certificat. Ainsi un salarié a été mis au chômage partiel deux jours, puis plus pendant un jour, puis à nouveau 3 jours, puis plus, ... Alors que de nombreux mails ont été échangés, qu'il était à disposition de l'entreprise et actif, mais juste non « facturable » au client. Cela s'appelle le TNF ou Temps non Facturé dans nos entreprises d'ESN, et cela est inhérent à nos métiers.
- **Désinformation des salariés sur leur statut en chômage partiel** : la communication de la direction est tournée de telle manière que les salariés confondent l'inter chantier, pendant lequel ils sont à disposition de l'employeur, et le chômage partiel, où ils ne sont plus sous son autorité.
- Désinformation des salariés en écrivant qu'ils ne peuvent faire que du bénévolat pendant leur chômage partiel (FAQ). Les salariés sont ainsi informés qu'ils ne peuvent pas travailler pour un autre employeur pendant leur activité partielle, contrairement à ce qu'encourage le gouvernement pour soutenir les secteurs vitaux.

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique

- Désinformation des salariés sur la formation pendant l'activité partielle : il est dit que le salarié ne peut utiliser que les formations de l'employeur.
- Désinformation des salariés sur **une pseudo obligation de se former pendant l'activité partielle.**
- Désinformation des salariés sur **la formation** pendant l'activité partielle : la direction affirme au salarié qu'il est obligé de suivre des formations Sopra pendant son activité partielle (Mail P. Pasquier du 19/4).
- Mise en place d'un suivi du temps de formation en ligne des salariés sans qu'ils en soient informés.

L'entreprise chercherait ainsi à faire payer son TNF, son inter chantier et son plan de développement de compétences prévu, par l'État et l'effort collectif.

La Cfdt considère que ce n'est pas à la hauteur d'une entreprise importante et florissante comme la nôtre, qui se targue de valeurs tout en se justifiant qu'elle ne fait que faire comme les autres concurrents.

Nous avons également constaté des manquements dans les informations collectives aux Représentants du Personnel :

- **Refus de communiquer la liste nominative des salariés** en activité partielle, contrairement à l'obligation conventionnelle de l'article 2 de l'accord de Branche de 2013. (Réponses écrites aux questions Cfdt : refus)
- Pas de justification sur le chômage partiel positionné : celui-ci est mis en place non pas par site ou par BU (Business Unit ou Division), mais par projet. Aucune visibilité des CSE sur les projets suspendus ou arrêtés. Les notes transmises aux différents CSE ne descendent qu'au niveau des sites et non des projets, et sans explication. La note transmise à chaque CSE ne permet nullement de faire un quelconque lien entre les baisses d'activités par BU, souvent même non chiffrées, et le nombre de salariés éligibles au chômage partiel fournis par site. Il n'y a aucune bijection entre BU et sites.
- **Non fourniture des critères de choix** du positionnement de tel ou tel salarié en activité partielle sur un projet ou dans une équipe.
- Informations incomplètes sur les mesures de protection et de sécurité des salariés toujours présents sur site client ou site Sopra (moyen de transport, restauration, PPR non fournis).
- Non présentation du plan de développement des compétences 2020 aux CSE alors que la direction le déploie et le communique aux salariés pour l'utiliser pendant le chômage partiel.
- Non consultation des CSE sur les formations envisagées en activité partielle (contrairement à l'article 5 de l'accord de branche).

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique

- Non application de l'accord de branche (article 5), qui précise que les formations au cours du chômage partiel doivent être de préférence celles donnant lieu à une certification, une qualification ou à un diplôme.

La CFDT Sopra Steria ne met pas en cause l'usage du chômage partiel. Elle dénonce les pratiques qui en détournent le principe.

Le groupe ne cesse pourtant de claironner son utilisation responsable de ce dispositif.

La CFDT Sopra Steria ne revendique rien de plus.

*\* Nous apprenions le 21 avril par plusieurs mails à tous les salariés SSG, I2S, HR et SBS (mais quid dans les autres sociétés du groupe ?) traitant de divers sujets que la DRH ne mettrait plus d'activité partielle à partir du 17 mars, mais seulement à compter du 1<sup>er</sup> avril, pour une raison technique et non légale. Cela n'invalide aucun des points ci-dessus, l'information à l'oral des salariés ayant commencé au plus tôt le lundi 6 avril 2020. »*

### Point 1.4 : Augmentations 2020

La direction se félicite des augmentations et des promotions de janvier, qui, comme le montre les tableaux fournis, n'ont jamais été aussi généreuses.

Vos élus CFDT lisent la déclaration suivante :

« Révision salariale 2020, suite au « profit warning » de l'année 2018, de l'excellente année 2019, avant la crise sanitaire

L'analyse initiale montre un effort réel de l'entreprise pour une politique salariale plus juste, plus ambitieuse de toutes ces dernières années (cela depuis les révisions 2017) avec :

- Une augmentation significative du taux de sélectivité (à 66%)
- Une augmentation sensible de l'augmentation moyenne (pour atteindre 163€ et 3%)
- Un taux de promotion très légèrement supérieur (à 21%)

Oui, mais comme d'habitude, le diable se cache dans les détails !

Avec une analyse plus fine, nous pouvons malheureusement que constater :

- L'augmentation médiane n'évolue plus depuis 2018 (à 120€), ce qui montre bien que les hauts salaires sont la cible privilégiée de ces efforts
- Les augmentations et les promotions perçus par les femmes ne permettent toujours pas de rattraper l'écart entre les femmes et les hommes, les montants d'augmentations étant toujours inférieures pour les femmes.
- Une vraie discrimination existe de fait pour les temps partiels tant pour les promotions que les augmentations
- Une vraie discrimination existe de fait pour les basses classifications tant pour les promotions que les augmentations
- Un mieux pour les augmentations de janvier, mais en prenant en compte les deux cycles habituels, la suppression de l'augmentation de juillet, c'est une stagnation qui est constatée

ET surtout, charité bien ordonnée, ... :

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique

- Les augmentations les plus importantes, tant en pourcentage qu'à fortiori en montant, sont l'apanage des hauts managers (avec une augmentation moyenne de 6,5% et une augmentation maximum de 5000€)

Les élus CFDT du CSE réitèrent leur demande d'une politique salariale plus juste, plus axée sur la diminution des inégalités et à destination, principalement, à ceux qui font la société, les salariés « de base ». »

Le débat s'ouvre et les questions fusent :

- Pourquoi y a-t-il des disparités régionales inexplicables (un taux de promotion qui varie de 14% à 41%, une sélectivité qui varie de 51% à 78%, par exemple, entre les deux sites de Nantes, ...) ?
- Comment justifier des augmentations aussi importantes ?
- Quel est l'équité du processus d'augmentation ?
- Pourquoi les catégories les plus basses sont-elles encore défavorisées, surtout comparées au plus hautes ?
- Pourquoi les rattrapages (Respect des minima SYNTEC, retour de congé maternité, ...) sont-ils présentés comme une augmentation ?
- Comment expliquer que certains salariés, embauché depuis plusieurs années, forment de jeunes débutants mieux rémunéré (et que ce phénomène, relevé depuis plusieurs années, perdure)

Là-dessus, peu de réponse concrète. La direction s'accorde à dire qu'elle ne peut pas partager notre analyse et que toutes les augmentations sont justifiées.

La direction défend sa politique salariale et réfute le terme iniquité. Mais, elle va étudier les remarques faites pour voir si quelques points aberrant ne sont pas glissés dans le processus.

La direction insiste sur un point : il ne faut pas oublier le poids du marché, que les salaires des hauts managers de Sopra Steria sont particulièrement en dessous du marché (des autres sociétés du CAC40), et qu'il faut bien retenir les talents.

La direction insiste sur le fait qu'il s'agit d'augmentation aux mérites, qu'il n'y a aucun salarié qui n'a été oublié et que SOPRA STERIA ne pratique pas d'augmentation générale.

La direction confirme qu'il n'y aura pas de cycle de mi année en 2020, bien que certaines anomalies puissent quand même être corrigé d'ici la fin de l'année. La direction précise que le prochain cycle est prévu pour la fin 2020, avec l'application habituelle en 2021.

► Pour recevoir directement et mensuellement « L'ESSENTIEL CSE », il suffit d'envoyer un simple mail à [EssentielSopra-subscribe@yahooigroupes.fr](mailto:EssentielSopra-subscribe@yahooigroupes.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	<a href="mailto:pallombert@axway.com">pallombert@axway.com</a> / 01 47 17 21 62
SBS	<a href="mailto:cfdtsoprabanking@gmail.com">cfdtsoprabanking@gmail.com</a>
I2S	<a href="mailto:contact@cfdtsteria.com">contact@cfdtsteria.com</a> / 06 61 78 93 16
HR	<a href="mailto:Nathalie.sicard@soprahr.com">Nathalie.sicard@soprahr.com</a> / 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
--------------	----------------

Page 7 sur 7



01 40 67 86 99



[dscfdtsoprasteria@gmail.com](mailto:dscfdtsoprasteria@gmail.com)



[cfdtsoprasteria.blogspot.fr](http://cfdtsoprasteria.blogspot.fr)



[@cfdtsoprasteria](https://twitter.com/cfdtsoprasteria)