

► 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

Entrée du CSE : Ordre du jour et tenue de la réunion...

Déclaration CFDT sur l'ordre du jour et le déroulement des CSE du 26 novembre :

« La Cfdt invite la direction, ainsi que le secrétaire du CSE, à relire les déclarations qui ont été faites les 16 avril, 14 mai, 26 juin et en octobre 2020 concernant l'ordre du jour.

Si le fait de recenser sous chacun des thèmes toutes les questions transmises par les élus vous paraît fastidieux, les élus et le Représentant Syndical Cfdt demandent que **l'ensemble des points soumis par ceux-ci soient, a minima, annexé à chaque Ordre du jour** et que leurs réponses soient annexées au PV du CSE.

Les élus et le Représentant Syndical Cfdt dénoncent le contrôle et les limites apportés à l'instance du CSE, par l'esprit même de cette thématization et déplorent un manque évident de transparence.

Aucun point n'étant repris dans son intitulé, l'ordre du jour ne reflète pas les problèmes parfois graves qu'ils recouvrent.

De plus, dans l'ordre du jour de cette séance, les points 4.5 et 4.10 sont mal placés et auraient dû être dans le point Ressources Humaines ou plutôt dans un point nommé de manière appropriée « Droits des salariés ». Pour rappel, les problèmes d'acquisition de point retraite concernent les salariés SSG et non le fonctionnement du CSE. Il en est de même pour les RTT des M2. Ces points anciens et déjà demandés se retrouvent au bout de l'ordre du jour du CSE, n'augurant pas de leur traitement rapide.

Les élus et le représentant syndical Cfdt s'étonnent également qu'un ordre du jour avec autant de points d'importance et de consultation puisse être prévu sur 2 jours. **En prenant en compte le temps pourtant très restreint des intervenants divers, il reste au CSE la plage de 9h à 11h le jeudi matin et de 9h à 10h le vendredi matin, soit 3 heures, pour traiter tous les points** sans invités ou finir de traiter les points après le passage des invités. Ceci est irréaliste pour un traitement complet et apaisé de ces points.

Enfin, Les élus et le représentant syndical Cfdt demandent la mise en place d'une **nouvelle organisation** durant la période de réunion à distance, avec un jour de CSE par semaine, jusqu'à épuisement des points. Cela permettrait une meilleure organisation et une moindre fatigue pour la santé de tous.

Ensuite, une fois les réunions physiques reprises, les élus et le représentant syndical Cfdt redemandent que soit prévu comme par le passé, une date de prolongation éventuelle dans les convocations de chaque CSE et dans le calendrier annuel des CSE afin de permettre à chacun de bloquer ces dates et d'organiser les déplacements. »

Déclaration Cfdt en entrée de la prolongation du 4 décembre sur le déroulement après 2 jours de CSE :

« Des CSE de mal en pis »

Les points sont bousculés, les élus pressés, la direction saute d'un point à un autre sans laisser aux élus le temps de s'exprimer. Même le déroulement du CSE ne respecte pas l'accord signé sur le temps de travail en ne permettant pas aux élus une pause d'une heure pour déjeuner.

Les points sont clos sans que les élus puissent s'exprimer. La présidente ne cesse de dire que nous sommes pressés, qu'il n'y aura plus d'intervention après celles déjà inscrites, qu'il faut finir à telle heure ce point, etc. Au matin du dernier CSE, le point 3.5 n'a pas été terminé, pour passer vite au premier invité du point 3.2. Puis le 3.2 a dû être interrompu avec dans l'objectif de revenir dessus à 17h et ce pour laisser la place à l'invité du point 3.3, etc.

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique

La direction refuse de programmer 3 jours pour les CSE comme c'était le cas lors de la mandature précédente. Les intervenants ont plus de temps que les élus pour s'exprimer.

C'est bien la direction qui a choisi de faire un seul CSE national avec 35 élus titulaires.

Cela prend évidemment du temps, mais il faut laisser à chacun l'occasion de s'exprimer, c'est bien le seul droit que les élus aient vraiment.

Nous attendons une réponse à nos demandes d'adaptation de l'organisation du CSE, proposée jeudi 26 novembre.

Les CSE sont toxiques et nuisibles, la gestion qui en est faite par la direction amène à des situations à risques. La cadence est inadaptée au besoin d'une telle entreprise. Les risques d'une telle gestion sont à la fois humains, autant pour les équipes de la direction que pour les élus.

Faut-il attendre que l'irréparable arrive pour que la direction comprenne qu'elle fait fausse route avec cette gestion ?

Le H de DRH et le S de CSE ne semble pourtant pas si éloigné... »

Point 2 : « Partage d'information sur l'évolution de l'entreprise » (sic)

2.2 : Situation sanitaire

Le ciel s'éclaircit, le nombre de salariés atteints par la Covid dans l'entreprise suit la tendance baissière au niveau national depuis le 2^{ème} confinement. Le groupe n'enregistre plus de cas grave.

À l'heure actuelle, la direction ne s'avance guère sur les modalités du 2^{ème} déconfinement, elle souhaite s'en tenir aux futures annonces gouvernementales.

Sur les salariés travaillant sur site SSG ou site client, vos élus Cfdt demande des explications sur les contraintes imposant cette présence. Notamment pour les projets qui n'ont pas eu cette contrainte au 1^{er} confinement, pourquoi ce changement ? Pas de réponse. Nous demandons la matérialisation du volontariat des salariés afin de pouvoir s'en assurer.

Vos élus Cfdt rappellent également les règles en terme de RGPD et données personnelles. En effet, la direction s'est mise à suivre les badgeages des salariés sur les sites, sans les en informer clairement sur les données conservées et tracées. Quels badgeages sont tracés ? Uniquement l'entrée du bâtiment ou chaque lecteur de badge ? Sachant que parfois il faut badger pour revenir des toilettes, on se demande si cela est vraiment proportionné et même utile quand on entre à plusieurs avec un badgeage ! Le DG annonce qu'une information sera faite aux salariés sur le suivi des badgeages. À suivre...

2.3 : Cyberattaque

La direction nous indique que la situation reviendra à une situation quasiment normale à partir de début décembre. 34000 postes ont été testés « sains », et resteraient 3000 KO à vérifier.

En terme financier, sur 300 millions de chiffre d'affaire mensuel habituel, la perte serait, suite à cette cyberattaque de 50 millions, avec une prise en charge à hauteur des 2/3 par les assurances.

L'impact le plus important est sur la France.

Ce qui ressort de cet échange entre les élus et la direction :

- Plus aucune entreprise n'est à l'abri et le risque de cyberattaque risque d'être amplifié dans les années prochaines.
- Le risque a été minimisé en terme assurantiel.

Souhaitons que SSG saura tirer toutes les leçons de cette crise, et mettra un plan de cybersécurité digne d'une des plus grandes ESN française.

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique

2.4 : Consultation sur le projet d'organisation 2021 de Conseil et Intégration

Évolution d'Aeroline sur Toulouse, verticalisation de la région sud-ouest fusion des verticaux Automotive et Retail, Mouvements dans le Conseil.

- Sur Aeroline Toulouse, 300 salariés sont changés de BU et parfois de métier ! Ils partent vers Santé Social(60), Secteur Public(20), Banque(10), TME(49), APS(17), Energy&Utilities(32), ou le centre de service SAP&EAM(42). Et 70 consultants seraient regroupés dans un pôle conseil RH sur Toulouse.
- Sur Sud Ouest : création d'une agence Intégration SSE Bordeaux ; transfert de l'agence Intégration de Pau dans celle Energie Bordeaux/Toulouse/Pau ; création d'une agence Intégration Retail Bordeaux ; création d'une agence Aéroline Bordeaux.

Avis proposé par vos élus CFDT au CSE et adopté à l'unanimité par les élus du CSE :

« Encore une fois, le CSE constate le refus de dialogue social, illustré par l'annonce non concertée d'une nouvelle réorganisation en septembre 2020.

Dans le document fourni, aucun suivi de cette réorganisation n'est prévu, aucun lien n'est fait avec les différents plans en cours sur le bassin toulousain (transfert d'activité, reskilling, formation ...). Une fois de plus le CSE n'est consulté que quand le projet est lancé, en cours, voire même fini pour certains déjà 'reskillés' et changés de projet et BU.

Le CSE regrette le manque de transparence de cette réorganisation auprès de l'ensemble des salariés concernés et la non prise en compte des risques sur la santé des salariés de leur situation a minima très inconfortable.

Pourquoi n'y a-t-il une communication à tous, un « Event » à distance via teams sur le sujet AVANT sa mise en œuvre réunissant les salariés concernés et les élus CSE ? Que les salariés puissent s'exprimer et poser leurs questions anonymement et puissent collectivement avoir la même information.

Pourquoi n'y a-t-il pas de bourse à l'emploi pour eux, qu'ils puissent a minima choisir vers quel métier et quel secteur ils seront repositionnés ?

Pourquoi n'y a-t-il pas eu de mutation géographique, cela a-t-il été seulement proposé aux salariés ?

Pourquoi n'y a-t-il pas eu rappel auprès de ces salariés de l'existence des élus du CSE et représentants du personnel pour échanger individuellement sur leur situation et les rassurer par leur suivi ?

Au lieu de cela, le management décide pour eux, va voir un par un les salariés, qui loin d'être des « collaborateurs », n'ont pas d'options ni de choix alternatif que la voie décidée pour eux.

Le CSE demande a minima que soit prévu le suivi mensuel de chaque salarié concerné (300 salariés) afin d'éviter que cette décision ne se transforme en un PSE déguisé.

Le CSE craint que nombre de ces salariés n'aient déjà quitté l'entreprise, ou soient en cours de départ.

Le CSE conditionne le rendu de son avis à la prise en compte de sa demande d'un suivi mensuel pour ses salariés :

- BU d'affectation et transfert
- Lieu d'affectation et transfert
- Formation
- Déplacement
- Demande de licenciement
- Demande de RC
- Suivi de la sous-traitance et sa justification. »

2.5 : Info éco France

Le DG France nous annonce la nomination d'un adjoint à ses côtés.

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique

Vos élus CFDT remarque qu'il s'agit encore d'un homme et que SSG n'améliore pas son bilan en la matière : aucune femme au Comex, et aucune à la tête d'une BU opérationnelle en 2019. Nous espérons que les nouveautés 2021 apporteront de bonnes nouvelles sur ce sujet.

Nous réclamons au DG France également **plus de transparence vers tous les salariés des secteurs en difficultés, avec des bourses aux emplois et pourquoi pas des Events teams !** Ceci afin que ceux en interchantier et qu'on veut repositionner puissent choisir en toute connaissance de cause avec TOUTES les options devant eux, alors qu'actuellement, ce sont les managers qui choisissent pour eux en leur « proposant » en tête à tête un ou deux « choix ».

2.6 : Effectifs

Fait rare, les effectifs seront en baisse de quelques centaines entre 2019 et 2020, bien que les départs soient moins importants, les recrutements l'ont été tout autant, plus précisément moitié moins qu'en 2019.

Les processus de recrutement devrait revenir à la normale à partir de 2021.

2.7 : Politique sociale 2019 : toujours aussi négative.

Le CSE a désigné un expert, la direction ne répond pas à son rapport alors qu'elle l'a reçu en même temps que vos élus...ce qui laisse présager de ce qu'elle compte prendre en compte : Rien.

La Commission politique sociale du CSE étant constituée à 80% de TU qui n'ont voulu laissé qu'une seule place aux élus CFDT, et qui refusent les remplacements en cas de longue maladie, les travaux en commun ont été impossibles. Quant à l'avis de la commission, aucun changement n'était possible... Vos élus CFDT ont reçu les 240 pages du rapport 3 jours avant la réunion du CSE, ce qui ne les a pas empêchées de les étudier.

Justification de vote CONTRE de vos élus CFDT :

« Pour nous, élus CFDT, cette proposition de rédaction de vote ne contient pas d'avis tel qu'il nous est demandé.

Il est regrettable que l'avis du CSE n'ait pas pu être construit pendant le CSE dans les échanges entre élus, hors de la présence de la direction.

Nous regrettons aussi l'organisation articulée autour de cette expertise, avec une présentation de l'expertise la veille après-midi du CSE, alors que cela aurait pu être un élément de véritable échange et travail constructif pour le dialogue social.

Nous ne pouvons être d'accord avec la proposition choquante faite dans l'avis proposé de diminuer toutes les parts variables proportionnellement si les parts variables ne devaient pas être toutes distribuées. Ceci serait contraire aux particularités des contrats et parts variables ne dépendant que de seuls critères de performance individuelle, et surtout, cela pénaliserait grandement les assistantes recevant une part variable sur les recouvrements.

Nous invitons la direction à relire l'avis sur la politique sociale de l'an passé, et à nous apporter enfin les réponses attendues sur les sujets suivants :

- La mobilité
- La discrimination des salariés à temps partiel (rémunération, formation, promotion)
- La discrimination des salariés liée à l'âge (rémunération, formation, promotion)
- La stagnation des salariés expérimentés
- La répartition des augmentations favorisant les déjà hauts-salaires
- La formation déséquilibrée entre les salariés
- Les heures supplémentaires irréalistes et sous-déclarées
- etc...

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique

Sur les documents DUER, Plan de prévention PAPP et bilan annuel, l'expert confirme cette année ce que nous répétons depuis des années en instance CHSCT : ces documents sont inexploitablement en l'état, et ne reflètent pas les conditions de travail réelles des salariés. Ce constat est aggravé avec le regroupement de tous les documents régionaux en un seul national.

Les élus CFDT donnent un avis négatif sur la politique sociale et les conditions de travail et d'emploi. Cette politique sociale n'en est pas une, en dehors d'un affichage marketing destiné à attirer les « nouveaux talents ».

Les élus CFDT s'inquiètent des effets néfastes de cette politique sur le bien-être des salariés.

Nous renouvelons le vœu que la politique sociale soit la priorité de nos dirigeants, considérée comme un élément de stabilité et de développement des salariés.

Les salariés ont besoin de véritables progrès et d'actions concrètes sans discrimination afin de retrouver le sens de leur engagement au sein de l'entreprise.

La Politique sociale de l'entreprise est à l'image du dialogue social :
pour obtenir la moindre avancée,

il faut y revenir sans cesse, comme vos élus CFDT l'ont fait avec d'autres et avec succès sur : les salariés non augmentés depuis x années, la discrimination à la promotion des femmes, les travailleurs handicapés, le temps de travail, le télétravail, etc...

La CFDT Sopra Steria continuera ce travail. »

Point 3 : Ressources humaines

3.1 : Bilan nouveau modèle management : et la loi ?

Le bilan du nouveau modèle de management présenté par la direction :

98 % des collaborateurs ont un manager opérationnel qui les accompagne au quotidien.

74 % des collaborateurs ont choisi leur mentor.

73% des collaborateurs avec des objectifs de mission sur 1 année glissante.

58% des collaborateurs avec une évaluation sur mission sur 1 année glissante.

43% des collaborateurs avec un entretien d'évolution de moins de 2 ans glissants.

Pour rappel, l'entretien professionnel, qui a lieu au minimum tous les deux ans, est un entretien au cours duquel le salarié et son employeur échangent, dans le but de recenser et d'analyser les besoins en formation du salarié, et selon la direction de le rendre "acteur de son évolution professionnelle". Cet entretien n'a pas pour objet d'évaluer la performance du salarié, ni d'évoquer l'atteinte ou non de ses objectifs. L'entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie doit être remise au salarié.

Il doit aussi y être parlé de VAE, de CPF, et comme pour la remise d'une copie du document, les mentors ne le savent pas, donc ce n'est pas fait !

Tous les six ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. : Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

1° Suivi au moins une action de formation ;

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Si vous n'avez pas bénéficié de 2 des 3 actions, l'employeur sera dans l'obligation d'abonder votre CPF de 3000 euros.

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique

3.2 : Présentation de CoopAcademy : Formez-vous sur votre temps perso !

Déclaration CFDT, à laquelle ce sont associés Solidaires et CGT, et votée en motion à une grande majorité par les élus du CSE (27 sur 35) :

« Une nouvelle fois les élus du CSE sont mis devant le fait accompli et découvrent la mise en place d'un nouvel outil de formation accessible à tous les salariés. La direction n'a ni informé ni consulté le CSE avant sa décision, lors du stade de projet, comme l'exige la loi, et ce sont les élus qui ont dû demander l'inscription de ce point à l'ordre du jour.

Nous attendons toujours la réponse de la direction sur cette entrave.

Les élus CFDT dénoncent le fait que la direction pousse les salariés à utiliser cet outil hors du temps de travail.

En effet, la présentation ne prévoit aucune modalité claire d'imputation et de validation des formations sur le temps de travail et invite pourtant les salariés à se lancer !

Le découpage en « micro modules » de 5 minutes ou plus, accessibles depuis un téléphone portable, tout comme les messages lancés lors des présentations de l'outil, incitent fortement les salariés à l'utiliser sur leur temps personnel ou de pause, au mépris de leur santé.

Le salarié n'est pas prévenu du traçage de son activité sur CoopAcademy, et encore moins de son impact sur son évaluation professionnelle.

De plus, l'effet « gaming », avec l'attribution d'« étoiles », mélange les genres et floute les frontières entre vie privée et vie professionnelle.

Enfin, l'esprit de compétition individuel encouragé par cet outil ne favorise pas l'esprit d'équipe, valeur première du groupe, qui est particulièrement mis à mal en cette période.

Les élus CFDT regrettent que les formations proposées ne soient pas certifiantes pour les salariés.

Nous demandons à la direction de rectifier le tir en prévoyant, pour ces formations, sur le planning de chaque projet, du temps dédié sur le temps de travail, et déclaré comme tel.

Les élus CFDT demandent que cet outil, ainsi que l'outil Pluralsight, ne soit disponible que pendant les heures de travail afin d'éviter tout impact négatif sur la santé des salariés. »

3.3 : Carte Apetiz : 1^{er} bilan, choix Carte ou Ticket Resto

Il reste 4,6M€ non dépensé sur les cartes Apetiz des salariés, ce qui, en moyenne, donne 270 euros non dépensés sur chaque carte. Vos élus trouvent ce montant important alors que la carte vient d'être mise en place.

Beaucoup de paiements refusés, pour des raisons diverses, plafond quotidien dépassé, dimanche ou jour férié, solde insuffisant ou commerces non affiliés.

Comme vous avez pu le voir, un formulaire pour choisir entre le retour au ticket restaurant et la conservation de la carte Apetiz vous a été adressé, il était prévu par la direction entre le 30 novembre et le 5 décembre 2020.

Les élus CFDT trouvant cette période de choix trop courte ont fait voter la demande suivante : « Le CSE demande l'augmentation du délai laissé pour le choix des salariés à au moins un mois. ».

Malgré les TU qui se sont prononcés CONTRE cette demande -sans explication- (sic ?!), le CSE a voté majoritairement favorablement (18 pour sur 35) à cette demande.

Vous constaterez que celle-ci a été suivie d'effet : la direction a donné jusqu'au 4 janvier pour choisir ! Attention, par défaut vous garderez votre carte Apetiz si vous n'avez pas eu le temps de choisir, et il faudra attendre toute l'année 2021 pour modifier votre choix.

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique

Autre information importante, si vous avez optés pour le retour au ticket restaurant papier, vous gardez votre carte (valable 4 ans) et le solde sera disponible jusqu'à son épuisement.

Reste le sujet de la durée de validité du solde 2020 sur les carte APETIZ : il est **de toute façon utilisable jusque fin février 2021**. Un report est possible sur demande via l'appli nous dit l'intervenante APETIZ. Avant de nous annoncer que ce report va être rendu automatique à l'avenir ! Cependant, le gouvernement a parlé d'en prolonger la validité et même d'augmenter le plafond pour les restaurants, **dès la parution du décret précisant cela, la CFDT SSG vous informera !**

3.4 : Travail du dimanche

En lien avec le point 3.3, la direction ne souhaite pas paramétrer la carte Apetiz, comme cela est possible, pour son utilisation le dimanche. Argument avancé : cette gestion est trop complexe car les travailleurs du dimanche ne sont pas les mêmes d'un dimanche à l'autre, vous en conviendrez ça dépend...

La CFDT a sollicité à nouveau la direction pour que tous les salariés en forfait jour aient la compensation financière (comme les autres salariés) lorsque leur travail du dimanche est annulé moins de 3 jours avant la date de sa réalisation. Compte tenu la crise sanitaire et l'attaque cyber, la direction ne l'a pas traité mais s'engage à mettre cette demande CFDT sur le haut de la pile. À suivre donc...

3.5 : Consultation du CSE sur la politique de congés payés 2021

Sur la note annuelle des Congés pour 2021, **vos élus CFDT proposent l'avis suivant, adoptée à la majorité** (moins 2 voix TU et CGC) :

« La note n'est pas appliquée dans les faits comme une « recommandation » malgré son titre.

Les managers obligeant les salariés à suivre strictement ce qui n'est que recommandation, les élus renouvellent pour une année encore leur avis négatif.

La note contient toujours plusieurs dispositions inacceptables :

- La rédaction de cette note permet à tout manager une libre interprétation et une application plus ou moins souple, **à la tête du client.**
- **Les congés payés n'ont pas été créés pour réguler l'activité de l'entreprise mais pour permettre aux salariés de se reposer et d'avoir une vie privée.** Il est illégal que la note indique que les congés servent aux régulations d'interchantier ou fermeture de client.
- De plus, il est illégal qu'il y ait une **inégalité entre les salariés** quant à la possibilité de poser des jours de congé pour pont. En effet les salariés en prestation chez un client dont le site ferme pour un jour de pont, pourront se voir imposer un jour de congé contrairement aux autres salariés.
- Il est également inacceptable que les salariés en **structure** se voient recommander dans la note - voire imposer dans les faits, **plus de 20 jours de congés par été**, contrairement aux obligations de la convention collective dont nous dépendons.

Cette année encore, les élus ont remonté des cas inacceptables et illégaux :

- Manager posant des RTT salarié à un salarié
- Manager imposant des congés payés aux salariés
- Manager imposant des RTT hiérarchique sans respecter le délai de 7 jours ouvrés
- etc...

Ainsi certains managers ont donné des ordres qui ne répondent pas aux règles SSG et font pression sur les salariés. Notamment, la souplesse voulue pour les parents devant prendre les vacances scolaires n'est pas

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique

effective partout. Nos remontées n'ont entraîné aucun recadrage ou en tout cas aucune correction auprès des salariés.

Les élus dénoncent l'absence de confirmation de pose de congés, et l'absence d'acceptation automatique des congés après 7 jours.

Les élus tiennent à rappeler aux salariés que la loi impose l'octroi d'une à deux journées de congé supplémentaires de fractionnement dans les cas suivants :

- si un salarié peut prendre une semaine entre le 01 novembre et le 30 avril sur les 4 semaines de congé principal (20j : 5ème semaine exclue) il a droit à 2 jrs supplémentaires
- si un salarié peut prendre 3 à 5 jrs ouvrables entre le 01 novembre et le 30 avril sur les 4 semaines de congé principal (20j : 5ème semaine exclue), il a droit à 1 jour supplémentaire.

La direction ne le rappelle évidemment pas dans sa note.

Les élus signalent également qu'un **rappel au cours des congés donne droit à 2 jours de CP supplémentaires** qui viennent s'ajouter à la récupération des jours annulés et au remboursement des frais afférents (article 24 de la convention collective des bureaux d'études).

Les élus dénoncent le fait que la direction refuse de faire toute action pour faire enfin respecter la loi et les procédures internes.

Les élus rappellent que si la direction veut imposer les congés payés des salariés, elle doit se conformer à la loi et à la convention collective qui encadrent ceci (article 26). Notamment, celle-ci impose de consulter les salariés, et un délai de 2 mois de prévenance. »

Point 4 : Fonctionnement du CSEE

4.4 : Commissions, Groupes de travail, CA,...

- Pour la deuxième année, une salariée SSG en appelle à l'aide du CSE, son salaire ne lui suffisant apparemment pas pour vivre avec son enfant. Vos élus CFDT en appellent à la direction, est-ce qu'elle n'a pas été oubliée des augmentations ou promotions des dernières années ? N'y a-t-il pas discrimination due à son état de santé ?... La direction fait la sourde oreille... et le CSE décide par consensus de l'aider cette année encore.
- Les Représentants de Proximité sont prévus pour être les relais locaux des élus CSE et les seconder sur place. Malheureusement, la commission SCTT du CSE qui s'est posé en relai de ces RP est opaque et ne partage pas les informations. Nous attendons toujours d'avoir accès aux rapports fait par les RP en local... ce n'est pas comme cela que les problèmes bloqués en local vont être traités. Dommage.

4.5 et le reste...

Pas le temps !! Le 4 décembre a été limité à l'après-midi, et malgré un arrêt à plus de 18h30, cela ne permet pas de finir les points restants. Dommage, car certains points étaient mal placés, comme nous le soulignons dans notre déclaration d'entrée de CSE (voir en tête du document). Pourtant le non-versement des point retraite complémentaire aux salariés est d'importance, tout comme les RTT des ex-steria M2...

La direction finit par annoncer que les points restants seront en entrée de la prochaine réunion mi-décembre. Nous répétons que l'organisation des CSE est à revoir, à suivre...



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).



Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique

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
--------------	----------------

