

► Pour recevoir directement et mensuellement « L'ESSENTIEL CSE », il suffit d'envoyer un simple mail à essentiel-soprasteria+subscribe@googlegroups.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 CSE sont disponibles sur F2F).

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

Point 3 : « Partage d'information sur l'évolution de l'entreprise »

3.1 : Situation sanitaire, couvre-feu, télétravail, déplacements,...

Pourquoi SSG se limite à regarder l'activité des salariés positifs 2 j avant le résultat positif ?

Selon le doc de l'ARS, il faut regarder 2 jours avant les symptômes et jusqu'au résultat du test positif.

Quand il s'agit juste de maux de tête ou autres, le salarié ne s'arrête pas forcément immédiatement, mais il réalise seulement quand le mal s'éternise.

Sans oublier les temps de début d'épidémie où il fallait 7 jours pour avoir le résultat du test !

Cela ne nous paraît donc pas prudent et ne permet pas de détecter les foyers de contaminations ! (Et cela ne répond pas aux obligations de la direction !)

3.2 : Info économique Groupe

Le niveau d'InterChantier-IC- n'est pas trop mal.

Vos élus notent que le planning prévoit des trous dans l'info au CSE avec des périodes de 2 à 3 mois sans info économique ! Comment assurer notre rôle de surveillance et de vigilance ?

Augmentations de janvier 2021 : Aucun chiffre ! Depuis plusieurs années, les informations sont fournies de plus en plus tard. Nous n'avons même pas le montant d'augmentation global. Rien avant mars !

La direction a sans doute **peur de nos communications vers les salariés ?!**

Pour la direction,

il ne faudrait pas que les salariés aient les montants globaux et moyens des augmentations quand leur manager leur font le retour CRH...

Il est vrai que nous leur donnions ainsi des billes pour répondre à leur manager et défendre leur cas !

Nous vous donnerons les informations dès que nous les aurons.

Pour le reste, notre DG n'est pas favorable aux augmentations générales.

Sur les dividendes pas de politique validée, mais « *faut penser aux actionnaires* » (sic !). à suivre !

3.3 : Info économique France

Décembre 2020 a été performant concernant la collecte du « CASH ».

Globalement environ 300 personnes en inter chantier à l'échelle du pôle France dont 35 pour la Banque à fin décembre 2020. Il y a eu beaucoup de fin de mission mais tout est sous contrôle.

Côté commercial et Business de proximité, démarrage considéré comme « mou » mais meilleure visibilité à fin janvier.

Il est encore trop tôt pour connaître l'impact réel du couvre-feu.

Le secteur Aéronautique va être moribond pendant 3 à 4 ans. Le réajustement des capacités sur AIRBUS est déjà mis en place avec une répartition des ressources sur les autres verticaux.

Décision de la direction de continuer l'investissement dans le secteur automobile et de se positionner sur le Cloud, l'Intelligence Artificielle et la sécurité numérique dans les années à venir.

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique

3.3.1 : Point sur la reprise du recrutement – Emploi en France

Le recrutement a été relancé le 12/09/2020 selon la formule « STOP and GO ». Cela a été considéré comme non productif par la direction.

Il y aura désormais un affinage du recrutement par bassin d'emploi, selon l'activité. La direction évoque un travail en mode Agile pour être capable de faire du sur-mesure.

Le budget de recrutement sur Conseil/Intégration repart avec une hypothèse de croissance sur le marché et un turnover aussi faible qu'en 2020.

Le recrutement a repris en France mais le budget établi est lié à des hypothèses des plus optimistes.

Cela se fera au cas par cas selon les BU et les géographies.

Embauche de profils N1 + expérimentés : La direction veut consolider le haut de la pyramide. Elle devra aussi s'adapter à la réalité sanitaire.

La direction annonce qu'il faut jouer sur 3 tableaux : off-shore, sous-traitance, mais aussi recrutement. Nous ne sommes pas rassurés ! Quelle politique pour l'emploi en France ?

Nous demandons des objectifs de recrutements chiffrés, même si ceux-ci peuvent être actualisés, le CSE devrait avoir, à minima, la même information que les équipes de recrutement !

Le DG France donne son accord sur le principe, il reste à voir quand et comment cela sera suivi de faits.

3.4 : Cyberattaque

Il y avait une promesse de transformer les heures sup de 2020 en récup sur 2021 : elle s'est envolée ! La Cfdt avait demandé cela pour favoriser la prise de repos, surtout pour les salariés qui ont **explosés les maxima légaux de temps de travail sans que cela n'émeuve la direction** ! Tout va bien, dormez tranquille !

Le programme S3ip en cours de création était promis au CSE de janvier puis à celui de février, ce devrait être mars... ou pas ? Encore une promesse qui semblerait vouloir prendre son envol.

Un petit point sur le matériel :

- Alerte sur le manque de PC : certains salariés sont toujours en mode dégradé et c'est pénible pour eux !
- Alerte sur le refus d'envoyer les matériels à domicile : des déplacements parfois indécents sont demandés à certains d'entre nous, là où un simple changement d'adresse de livraison pourrait rendre les choses beaucoup plus simple...

3.5 : Effectifs

En 2019, les effectifs étaient stables en France chez SSG.

En 2020, les effectifs de SSG en France sont en diminution !

13 412 salariés sont dénombrés fin 2019, alors que 12 765 salariés le sont fin 2020 (-647 postes soit -5%)

Les effectifs SSG France ont toujours été en croissance depuis la création de Sopra !

Le modèle est donc modifié ou en danger, sans que la direction ne nous donne aucune information !

Le moins qu'on puisse dire c'est que cet indicateur n'est pas dans sa meilleure forme !

Il y a bien sûr la croissance externe qui pourrait permettre de rétablir un pseudo équilibre, l'acquisition de SODIFRANCE sera-t-elle suffisante ? Nous nous permettons d'en douter ! Nous vivons une période hostile rythmée par une pandémie, une cyberattaque, il n'en reste pas moins que notre métier ne ressent pas violemment, comme d'autres, les effets néfastes de cette situation. Il est donc primordial que nos dirigeants fassent de bons choix ...

La direction annonce qu'il faut jouer sur 3 tableaux : off-shore, sous-traitance, mais aussi recrutement.

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique

3.6 : Rapprochement avec SODIFRANCE

La direction souhaite finaliser dans les meilleurs délais l'acquisition de SODIFRANCE afin de montrer sa capacité à faire de la croissance via des acquisitions et se rapprocher des leaders sur le secteur des assurances et de la protection sociale.

Cette acquisition a été rendue chère du fait de la crise économique

Afin de garder tout son sens à celle-ci, il faudra porter une attention particulière à :

- l'intégration des salariés de SODIFRANCE afin que des départs massifs ne viennent pas annihiler tout intérêt, alors qu'un certain nombre de départs est déjà enregistré.
- la croissance de l'activité dans les secteurs visés qui devra être > à celle de la croissance totale
- la génération des synergies qui devra être celle attendue au niveau du Business Plan.

Le risque de perte de clientèle est important ainsi que la volatilité du collectif de SODIFRANCE.

La direction ne souhaite pas favoriser le dialogue social en réduisant au strict minimum les moyens des Instances Représentatives du Personnel...

Point 4 : Ressources humaines

4.7 : Baromètre Interne 3, le retour...

48% des salariés se sont exprimés, la direction ne souhaite pas porter de jugement sur le taux de participation.

La direction souhaite aller vers une évolution du télétravail. Elle considère que le télétravail en mode « confinement » est synonyme de problématiques de déconnexion d'où la nécessité de prendre du recul et de donner un espace de respiration à chacun.

Espérons que la prise de recul ne soit pas trop importante et que la direction sera vraiment favorable à une réelle évolution du télétravail tel que le reflète le baromètre (42% des salariés veulent 3 jours de télétravail par semaine).

Vos élus notent que 60% des managers ont trop de travail.

33% ont détectés des personnes en difficultés dans leur équipe. Comment les aider ?

Quel plan d'action suite à cette enquête ? Blanc du côté de la direction...

Tout comme quand on lui demande les résultats par BU et par site, qu'il était obligatoire de renseigner dans le questionnaire et qui était bien là pour une raison ! Les résultats sont-ils si mauvais ?

Les prochaines négociations sur le sujet du télétravail seront à suivre !

4.1 : Formation AFEST : kesako ?

La loi Avenir du 5 septembre 2018 donne une nouvelle définition de l'action de formation : une **action de formation est désormais définie comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.**

L'AFEST (Action de Formation En situation de Travail) s'inscrit dans ce cadre. Néanmoins ce type de formation est non certifiante, et ne prétend pas au CPF ou à une VAE.

Une AFEST est un parcours visant un objectif professionnel alternant phase de travaux et de réflexion, accompagné, évalué et traçable, ce qui explique la multiplicité des intervenants : un formateur, un référent AFEST, un MRH ; l'AFEST est-elle une nouvelle modalité de formation ? **L'AFEST n'est pas une nouvelle modalité de formation et s'apparente aux actions de tutorat précédemment mis en place.**

Donc rien de nouveau dans l'AFEST, il s'agit d'un cadre méthodologique pour accompagner toutes les démarches de formation.

Les élus CFDT soulèvent les points de vigilance suivants :

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique

- Cette formation est applicable à presque toutes les situations de formation, aussi celle-ci pourrait devenir une **formation fourre-tout et devenir occasionnellement un moyen de produire sur projet sans imputation sur projet.**
- La direction nous indique que rien n'interdit à votre manager opérationnel d'être votre formateur, évitez ce genre de situation, une même personne ne doit pas faire votre évaluation sur projet et votre évaluation AFEST : ces 2 évaluations sont totalement indépendantes. **L'évaluation AFEST ne peut intervenir dans votre retour CRH** (bel engagement mais difficilement crédible...).

Pour 2021, 100 jours de formation AFEST sont prévus au total pour chaque BU, autant dire que les salariés formés seront triés sur le volet, une poignée de personnes pour plusieurs centaines de salariés par BU sera concernée.

4.3 : Mise à dispo de 4 salariés à SystemX

Mise à disposition de 4 salariés à SystemX, sur des sujets d'IA et d'innovation. Mais pas de salariés techos sur ce projet, donc SSG ne sera pas formée sur le sujet IA. Il semble donc que ce soit juste là pour un affichage que SSG fait ce geste, pour « en être » et apparaître au cœur de l'innovation.

S'il s'agit d'une opération de comm' pour SSG, pourquoi ne pas ouvrir cette possibilité à d'autres mises à disposition sur d'autres sociétés/associations ? Il serait bon aussi d'avoir des salariés engagés dans des associations ! Pourquoi ne pas faire de publicité auprès des salariés sur cette possibilité afin de faire remonter les initiatives et idées ?

Nous proposons l'avis suivant :

« Sans s'opposer à la mise à disposition des 4 salariés présentée ce jour, le CSE regrette que le dernier avis du CE sur le même thème n'ait pas été pris en compte : Le CSE demande donc à ce que ce système de mise à disposition soit ouvert pour d'autres sociétés ou associations pour TOUS les salariés, et qu'une communication soit faite en ce sens pour remonter les propositions des salariés. Ce qui pourrait également jouer un rôle favorable dans la visibilité et la communication de SSG.

Le CSE demande également la communication de toute évolution de la convention avec SystemX.

Le CSE demande également à avoir les éléments sur les conditions sanitaires d'accueil des salariés, qui manquent cruellement aujourd'hui. »

Malheureusement notre avis n'est pas retenu. Les élus de la majorité votent un avis (vide) mais positif.

Point 1 : Approbation du procès-verbal de fin novembre

Déclaration CFDT :

« Il est anormal de recevoir les documents la veille de la séance du CSE alors que les élus sont en réunion préparatoire.

Que ce soit des documents venant de la direction ou du secrétaire.

Les documents sur lesquels nous devons nous prononcer doivent être fournis 3 jours avant le CSE, c'est la loi.

De plus, personne n'est sans savoir que les conditions de travail à distance obligent certains à couper pulse pendant les réunions teams, et ne peuvent donc avoir accès à leur mail.

Quant au PV, le fait que le secrétaire refuse de faire apparaître les marques de révisions dans les versions qu'il transmet pour approbation rend impossible la relecture. »

Avec près de 10 mails et autant de versions de PV la veille de la réunion, sans marque de révision, impossible de s'y retrouver, la validation est repoussée d'une semaine mais cela ne change rien...

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique

Point 2 : Vote sur les augmentations des salariées du CSE

Déclaration CFDT :

« Contrairement aux usages lors des précédentes mandatures, les élus CFDT regrettent le manque de transparence et de concertation du bureau sur les décisions prises :

- aucun document fourni en amont de la réunion à l'instance,
- malgré la demande des élus en décembre, refus de fourniture des informations détaillées et d'un quelconque document,
- aucun débat possible en séance.

Le bureau a déjà pris sa décision et le CSE n'est plus qu'une chambre d'enregistrement.

Les élus CFDT rappellent que contractuellement une consultation du CSE doit être organisée une fois par an, après publication de l'indice INSEE (indice région parisienne) en vue d'une éventuelle réévaluation des salaires par rapport à la progression de l'indice INSEE afin de tenir compte de l'augmentation du coût de la vie.

Cette consultation n'a pas eu lieu.

Nous n'avons eu ni les salaires ni les classifications, ce qui ne permet pas aux élus de vérifier l'équité et la cohérence des augmentations décidées.

La crise sanitaire a modifié les conditions de travail de toutes les assistantes du CSE, elles ont toutes répondu présentes. Elles ont toutes fait le nécessaire pour que le CSE puisse continuer à fonctionner de manière optimum.

Pour les élus CFDT, il n'est donc pas justifié de faire une différence de traitement entre les assistantes et leur responsable. »

Malgré leurs demandes, pas de changements ni d'infos. Les élus CFDT s'abstiennent sur ce vote.

► Pour recevoir directement et mensuellement « L'ESSENTIEL CSE », il suffit d'envoyer un simple mail à essentiel-soprasteria+subscribe@googlegroups.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 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
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/CFDT_SopraSteria

Représentant Syndical au CSE

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