

► 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

2.1.1. Présentation de la stratégie 2021 Real Estate.

Pas mal de mouvements dans notre BU Immobilier. La transversalité qu'on nous annonce depuis 2 ans est mise en œuvre :

Ce que les salariés nous en disent : on doit remplir des matrices de compétence pour tous devenir multi-produits. On nous fait des présentations pour nous expliquer les « Interactions entre R&D édition et les autres parties prenante » et la nouvelle version du "Software Delivery Engineering & Management" (SDEM). Demain, magie, nous pourrions tous travailler sur tous les produits dans nos domaines d'expertise.

Ce que la direction en dit : Vous n'avez rien compris, les salariés ne doivent pas faire plusieurs produits, vous gardez votre métier/produit. C'est les méthodes, les principes de delivery, d'architecture qui doivent être communes pas les salariés....

Étonnant que salariés et manager aient compris différemment de ce discours. Notamment qu'il y aurait aussi des analyses générales « Tous produits », notamment sur les évolutions réglementaires ou certaines évolutions stratégiques. Demain ces analyses seront au maximum rédigées pour être « tous produits ».

Vos élus CFDT posent la question de l'**accompagnement** : cette ré-organisation s'accompagne-t-elle d'une action particulière sur le parcours pro (recueil des souhaits des salariés, formation, passerelle) ?

« Renforcer les niveaux N3 et plus » (p22) : les promotions en interne sont-elles prioritaires ou c'est de l'embauche ?
« Développer le conseil (Excellence immobilier) » (p23) : Quid de la mobilité ? Volontaire ou forcée ? À recouper avec
« Age moyen (40 ans) et ancienneté moyenne (8 ans) restent stables » (p22) : population plutôt sédentaire.

De plus, nous n'avons pas la « Roadmap produit à 3 à 5 ans et simplification du portefeuille produit » (p15), Est-ce à dire que certains produits vont disparaître ? Au profit d'autres ? Pour de nouveaux produits ? Pourquoi cette RoadMap n'est-elle pas présentée dans le document ? Tout comme : « Concentration de nos ressources sur les sujets gagnants » (p17) : Nous n'avons pas la liste de ces sujets...

C'est impossible pour les salariés de se positionner s'ils n'ont pas la vision stratégique des produits et sujets. Pour le « développement à l'international » (p2), ça fait juste 10 ans qu'on entend cela, et que ça ne se fait comment l'espérer tant il y a des spécificités de l'immobilier (gestion, législation, tva...) ?

2.1.2. Présentation de la stratégie 2021 Conseil et Intégration.

La direction nous informe que :

- Nous sommes passés N°2 en France avec un effectif de 11 150 personnes et un CA 2020 de 1,24 Mds € avec -10% de croissance, la cyber-attaque ayant coûté 30 M€,
- La crise Covid a été amortie malgré les difficultés toulousaines liée principalement à Airbus,
- La cyber-attaque a été un moment difficile mais Sopra Steria en ressort plutôt grandie vis à vis de ses clients.

La direction se félicite d'avoir :

- mis en place de nouveaux usages : Télétravail, Teams ...,
- maintenu les formations de ses salariés (notamment en distanciel avec une large distribution de formation « New Skilling »,
- maintenu le prix de vente pendant la crise et de l'avoir même augmenté,
- fait l'acquisition de SODIFRANCE en renforçant ainsi le secteur Assurance,
- amélioré son apport « Business » via les verticaux notamment à Bordeaux qui présente maintenant une forte demande d'embauche,
- l'ambition de passer le nombre de jours de formation moyen de 5 à 8 d'ici 2025,

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique

- l'ambition de renforcer le secteur « Conseil »,
- observé depuis le début d'année chez nos clients, une maturité plus importante concernant le X-SHORE, suite à la sollicitation du télétravail du fait de la crise Covid,
- Observé un interchantier faible (221) depuis le 18/12/2020.

Les priorités de la direction :

- le Business
 - Focus sur l'approche commerciale : « Être en amont des transformations »
- la maîtrise de l'économie,
 - Focus sur les intercontrats, l'avant-vente, l'accompagnement des CP
 - Ré-ancrage des fondamentaux, formation des Chefs de projet, optimisation du delivery
- le renfort du Management,
 - Focus sur le management motivationnel, la féminisation du recrutement, le développement de la culture digitale du Management,
 - Faire de la Synergie de nos métiers un acquis managérial pour mettre en œuvre le END to END (chaque Manager doit appréhender l'ensemble des métiers du groupe)
- l'adaptation de la stratégie RH,
 - Turn-over 11,8% à limiter, projet de recrutement 1900 personnes, Transformation RH ..Vers 68000 jours de formation
- l'accélération de la mise en marché de nos offres,
 - Passer d'une proposition de moyens à une proposition de valeurs, industrialiser la production, vendre de la valeur apportée par nos investissements, développer le Up-Selling, enclencher le déploiement et l'offre de transformation du SI, l'offre CLOUD devra passer de 150 M€ de CA à 500 M€ en 2025, définir la mise en marché des offres de SODIFRANCE
- la réussite de l'intégration de SODIFRANCE

Eh bien soit !!!

3.3. Point sur les soldes CP et RTT à fin août 2020, à fin d'année et à fin février 2021.

Le nombre de CP, RTT, jour de pont perdus en 2020 est de 1738,5 jours.

On peut estimer que le gain pour l'entreprise est d'environ 1 million d'euros.

Les élus Cfdt rappellent qu'il est anormal d'avoir tant de jour de congé perdus et que la direction se doit de faire des communications régulières pour éviter cette dérive.

Le CSE remonte également une pratique managériale, pourtant totalement interdite, sur certains projets : la demande du management de **poser ses congés sur un fichier excel** indépendant de PTA avant la saisie PTA. Ceci permet aux managers de refuser, modifier les congés au préalable sans trace sous PTA, sans aucun délai, et sans qu'apparaisse un motif de refus. La direction s'est engagée pour que ces méthodes soient éradiquées...depuis 10 ans, et toujours rien.

Suite à l'accord dons de jours de 2019, nous rappelons que ces jours de congé au lieu d'être perdus peuvent abonder un fond « **dons de jours** » solidaire utiles à tous les salariés devant assumer un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap, pour les salariés devant venir en aide d'une personne atteinte d'une perte d'autonomie... Ne vaut-il mieux pas aider un collègue dans un moment difficile que d'enrichir certains ? **Pensez-y !**

2.4 : Retour sur les augmentations et promotions 2021.

La direction nous explique que l'année 2020 a été centrée sur le maintien dans l'emploi. Elle a cependant décidé de maintenir le cycle d'augmentation avec un choix de sélectivité assumée.

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique

À la question de vos élus, sur les critères de sélectivité appliqués, la direction répond qu'il n'y a pas eu de critères à proprement parler mais essentiellement la prise en compte de l'évolution des compétences.

	Femmes	Hommes
Taux de promotion	15,3%	35,5%
Sélectivité	13,8%	31,1%
% augmentation	1,3%	1,7%

Déclaration de vos élus sur ce point :

« Les élus Cfdt, comme tant d'autres, ont alerté et souligné à la direction les nombreuses différences de traitements inexplicables sur le cycle d'augmentations de 2021.

La direction n'a pas d'explication ni de plan d'action prévu pour corriger ses situations. Les seuls plans d'actions évoqués sont ceux pour certains des salariés non-augmentés depuis 3 ans et plus afin de « maintenir leur employabilité » (sic).

Reste le « plan d'action » mis en œuvre il y a quelques années, sur les non-augmentés depuis 3 ans et plus mais il est oublié aujourd'hui par la direction. Contrairement à l'engagement du DG de les suivre lors de chaque cycle CRH, ce chiffre augmente et « aucun plan pour regarder cette population n'est prévu cette année ».

La direction assume donc la discrimination salariale :

- des femmes par rapport aux hommes,
- des salariés à temps partiels par rapport aux temps plein, et encore plus pour les hommes à temps partiels,
- des salariés plus âgés par rapport aux plus jeunes,
- des salariés productifs par rapport aux salariés structure (sic),
- des salariés dont le contrat était suspendu le 21 septembre 2020 !! (ndlr : ces salariés ne sont pas dans la population éligibles aux augmentations!)

Ces discriminations sont inacceptables mais la direction n'est absolument pas choquée, et elle n'envisage rien malgré les nombreuses demandes et alertes des élus... » (CGT et Solidaires s'associent à notre déclaration.)

[Sur les augmentations, voir notre article sur le blog avec les chiffres !](#)

3.1. Information du Comité Social et Économique d'Établissement Sopra Steria Group sur les projets de travail du dimanche et retours travail du dimanche.

Vos élus Cfdt s'étonnent dans les retours des travaux du dimanche de salariés indiquant un temps de travail de 2h50 ou autre. Combien sont payés ces salariés ? La direction répond que ce salarié ne sera donc payé que 2h50 avec le taux de majoration du dimanche.

Vos élus Cfdt s'insurgent : ce n'est pas normal de prévenir un salarié qu'il travaillera le dimanche, ce qu'il accepte au prix de sa journée et de son temps de repos en famille ou entre amis, de WE pour prendre l'air... pour ensuite lui dire qu'il n'ait payé que quelques heures ! Comme un jour « normal » **si le salarié doit travailler ce jour-là, il doit être payé de sa journée complète même si finalement il n'a pas grand-chose à faire. Sinon, il faut le mettre en astreinte et lui payer cette astreinte.** Le « deal » accepté par le salarié est trompeur sinon !

Dans tous les cas, l'information doit être donnée avant au salarié, sinon on lui paye sa journée complète !

3.2 : Information en vue de la consultation sur les projets d'astreintes du 1er mai 2021.

Déclaration Cfdt sur les projets d'astreintes du 1^{er} mai :

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique

« Les années passées, les élus ont remonté l'illégalité de certains points, la direction ne change rien.

Cette année encore, la CFDT est totalement contre ces 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, comme l'an passé :

- le suivi de la production d'une chaîne de parfum (sic !),
- la production de puces électroniques (re-sic)

Ou encore

- l'historisation et la mise à jour du prix des billets AF,
- l'information voyageur sncf,
- sans oublier de vagues projets qui sont juste taggués « SNCF », et que cela suffit selon la direction à considérer comme vitaux à la nation.
- ou d'autres projets volontairement flou sur leur portée réelle afin de faire croire à leur caractère indispensable.

Preuve en est les cas présentant une plage horaire réduite. Que se passe-t-il en dehors de cette plage ? 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 ». Mais une fois de plus, Sopra Steria contourne subtilement mais allégrement la loi dans le seul but de faire des profits. Quant à la santé des salariés, elle n'entre à aucun moment dans le discours, les préoccupations ou les choix de la direction, ce qui est affolant !

Il est de plus totalement illégal de demander une réaction « immédiate » du salarié en astreinte ou dans des délais hallucinants : 20 minutes pour 9 projets, 30 min pour 3 projets... La CFDT rappelle la définition légale (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.

Cette année encore, le nombre de clients concernés augmentent et s'éloignent 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 1^{er} mai, au mépris total de la loi, attirés par des primes alléchantes au vu de leur salaire maintenu délibérément bas. »

5.1. Point Immobilier

Sur **Rennes**, on se sépare du bâtiment V de Saint Grégoire. Les salariés sont « invités » à récupérer leurs affaires.

Sur **Toulouse**, on se sépare du bâtiment Aristote Perget, pourtant rafraîchi il y a peu. Mais on garde Colomiers 2, malgré les remontées de site exigües et le pire de France depuis des années (inconfort, isolation, pas assez de WC, vétusté, ...).

Sur **Montpellier**, un site fermé pour « risque de péril » suite à des fissures géantes. Nouveau site décidé pour qui regrouperait les 4 sites actuels, qui seraient donc fermés (signature du bail annoncée en avril 2021). Le nombre de postes prévus est inconnu.

Sur **Dijon**, c'est fait : site ouvert et déménagement fait depuis février 2021.

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique

Sur **Rouen**, tout est réglé également : bail signé, aménagements décidés, travaux fait, ouverture prévue fin avril 2021.

Sur **Niort**, 3 sites actuels, décision prise de regroupement sur 1 seul site. Les négociations sont en cours pour signature du bail avant juin 2021.

Sur **Grenoble**, 2 sites qu'il a été décidé de regrouper. L'étude de sites est en cours, le résultat de l'étude est attendue en juin pour décision DG.

Sur **Pau**, la fermeture du site de Lilas est actée, regroupement sur site d'Hellioparc.

Sur **Paris** enfin, choix fait sur Latitude, aménagements et travaux faits ou en cours. Avec abandon des sites de Meudon, Triangle, Puteaux, Manhattan, Sèvres à partir de juin.

La loi prévoit, que pour **AVANT** tout projet impactant les conditions de travail, comme un déménagement, et avant même la signature ou l'arrêt d'un bail, **les élus du CSE soient informés et consultés sur ce projet. Ceci afin de remonter les remarques des salariés et pouvoir faire évoluer le projet.**

Sur tous ces projets, nombreux et variés, la direction considère que le tableau de 5 lignes par site remis tous les 3 mois au CSE est l'« information ». Et la direction n'a ni fait ni même prévu aucune information-consultation !

Vos élus Cfdt demandent un vote des élus du CSE pour constater une entrave par la direction au fonctionnement du CSE.

En feignant la colère suite à une demande d'interruption légitime pour en parler entre nous, la direction n'organise pas ce vote. La réunion du CSE s'interrompt soudainement et nous attendons toujours la poursuite de ce point et des suivants.

3.4. Présentation de l'index égalité professionnelle :

Index égalité professionnelle : dispositif pour plus d'égalité salariale femme/homme.

Il s'agit d'une note officielle et annuelle sur 100, mise en œuvre depuis 2 ans par le gouvernement. Elle est publiée sur internet. Si la note est inférieure à 75 sur 100, l'entreprise a 3 ans pour remédier au problème (c'est dire si cette note est gentille !).

Pour obtenir cette note sur 100, 5 critères sont pris en compte par le ministère du travail :

- **40 points sont attribués à la rémunération** : moins les écarts sont importants entre les femmes et les hommes, plus on obtient de points.
- **20 points sont attribués en fonction de** la différence entre le % de femmes augmentées et le % d'hommes augmentés.
- **15 points** concernent les promotions, il s'agit de la différence entre le % de femmes promues et le % hommes promus.
- **15 points** si une augmentation de salaire est accordée aux salariées revenant de congé maternité.
- **10 points** sont accordés aux sociétés ayant au moins 4 femmes parmi les 10 plus hauts salaires.

Malheureusement de nombreux biais déforme cette note, par l'ajout de taux de tolérance et autre pondération.

SSG obtient pour 2020 les résultats suivants :

- Sur le 1^{er} critères écart de rémunération 35 points sur 40. **Pourtant cet écart est de 13,7% entre femme et homme pour la tranche d'âge 30-39 ans et de 23,5% pour les 50 ans et plus !** La faute au fantastique « seuil de pertinence » qui fait absurdement passé l'écart global de 11% à ... 4,5% !
- Sur le 2^{ème} critères écart d'augmentation individuelle 20 points sur 20. (Idem, pondération magique !)
- Sur le 3^{ème} critères écart sur les promotions 15 points sur 15.
- Sur le 4^{ème} critères pourcentage de salariée augmentée au retour d'un congé maternité : 100% des salariées sont augmentées donc 15 points sur 15.

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique

- Sur le 5ème critères nombre de salariés du sexe sous représentés parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0 donc 0 point sur 10.

Soit un total de 85 sur 100 pour Sopra Steria.

Quelques notes des principaux concurrents de Sopra Steria Group en 2020 :

Cap Gemini : 94 sur 100.

Atos : 86 sur 100.

GFI : 89 sur 100.

Des améliorations conséquentes sont donc possibles sur les écarts de rémunération entre femme et homme et le plafond de verre qui affecte particulièrement Sopra Steria. Vos élus sont atterrés par le manque d'action de la direction depuis des années sur ce sujet, et malgré l'accord signé (pas par la CFDT au vu de son manque d'ambition) rien n'a changé en 3 ans. La direction n'a pas de plan d'action, et n'envisage que de réussir à mettre 1 femme ou 2 dans les plus hautes rémunérations pour améliorer sa note et ainsi donner l'illusion qu'elle a amélioré le sort de toutes !

Point 1 : Approbation des procès-verbaux

Préalablement à l'approbation des procès-verbaux,

Déclaration CFDT sur des promesses non tenues par la direction :

PAROLE, PAROLE, PAROLE, ...

« 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, 29 octobre, 26 novembre et 16 décembre 2020 concernant l'ordre du jour.

De manière générale, il est usant pour tout le monde de ne pas avoir les réponses en séance, alors que les points demandés à l'ordre du jour sont largement explicites et détaillés.

De plus, la CFDT tient à souligner que les instances se dérouleraient de façon plus apaisée et efficace si la direction tenait parole. Les engagements pris en CSE par la direction, que ce soit par le DG, le DG SSG France, ou la DRH sont rarement suivis d'effet.

La CFDT rappelle certains de ces engagements via ses demandes de points pour mise à l'ordre du jour du CSE, mais ceux-ci sont systématiquement ignorés et les réponses faites par écrit sont sans rapport.

Pour rappel,

- Suite à de longs débats lors de plusieurs CSE sur le badgeage des salariés pour l'accès sur site, le DG lui-même a promis le 26 novembre 2020 une information mail à tous les salariés sur les données collectées, leur utilisation et rétention lors de l'utilisation du badge. La CFDT a demandé la tenue de cette promesse le 18 décembre 2020, mais la direction a répondu ne pas savoir... Aujourd'hui, la question est refusée à l'ordre du jour, et la direction répond à côté dans le fichier questions-réponses. Promesse envolée !

- Le 10 mars 2021, suite à une question de la CFDT, le DG s'est engagé à faire intervenir le directeur financier du groupe afin de répondre aux questions légitimes sur les flux de trésoreries entre SSG et les autres sociétés du groupe en 2020 (Abandon de créances / Refacturation...). La CFDT demande donc l'inscription de ce point à l'ordre du jour du CSE de fin mars 2021. Refus de ce point auquel la direction répond laconiquement à côté... En moins de 15 jours, une promesse vite disparue !

- Le 21 janvier 2021, suite à plusieurs demandes, une question de la CFDT reste en attente de réponse de la direction qui promet d'y répondre hors réunion. La question était : Sur quoi se base la direction pour se limiter à remonter à 2 jours avant le diagnostic positif d'un cas covid dans la recherche de cas contact ? Aucune réponse à cette date, et la réponse écrite élude le sujet.

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique

- Le 17 décembre 2020, nous demandons de prévenir les salariés du traçage de leurs activités dans les outils Coopacademy. La direction promet une réponse... que nous attendons toujours !
 - Sans oublier la promesse de transformer les heures supplémentaires de fin 2020 en récupération sur 2021... disparue !
 - Ou le fantastique engagement de notre DRH du 27/11/2020 « il faut qu'on fasse quelque chose » pour les salariés à temps partiels. La discrimination en hausse de ces salariés en janvier 2021 parle d'elle-même...
- La direction s'intègre très bien dans le « digital » et la Réalité virtuelle. Elle invente le concept de la promesse virtuelle. »

3.5. Bilan 2020 du référent harcèlement Sopra Steria Group.

Aucune sollicitation de la part des salarié.e.s auprès de nos référentes harcèlement en 2020, ni coté CSE, ni côté direction.

Enfin presque. Pas de traces dans le bilan, mais des salarié.e.s ont bel et bien contacté la référente harcèlement côté direction pour du harcèlement moral mais n'auraient « pas souhaité que cela soit tracé ». Nous ne demandons évidemment pas les noms mais un suivi statistiques et les actions faites. Pas de réponse.

Ce bilan nul pose question sur une population aussi grande que le groupe. Que la référente harcèlement ne soit autre que la DRH Groupe ne bloque-t-il pas l'expression des salariés ? La direction ne voit pas le problème. Pas de communication prévue, même pas de réponse avec « harcèlement » sur le chatbot de l'intranet, tout va bien on vous dit !

Vigilance donc, et n'hésitez pas à contacter vos élus CFDT !!!

► 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	gallombert@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

Jérémy 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/CFDTsopraSteria>

Représentant Syndical au CSE

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