

Pour recevoir directement et mensuellement « L'ESSENTIEL CSE », il suffit d'envoyer un simple mail à essentiel-soprasteria+subscribe@googlegroups.com 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 Sopra Steria – Réunion ordinaire

Vos élus CFDT font de nouveau une déclaration en entrée de réunion pour dénoncer la non-reprise (une fois de plus) de nos points remontés à l'Ordre du Jour du CSE. Chaque mois, c'est un blocage, aucun de nos points ou presque n'est repris dans l'ordre du jour, et les situations perdurent, sans correction...

Point 1.1 : Situation sanitaire et télétravail

La direction n'a pas la liste des salariés pour lesquels le passe sanitaire ou la vaccination est obligatoire. Les seules informations fournies concernent l'APHP (2 projets : 74 personnes) et le CHU de Bordeaux (1 projet : 1 personne) pour lesquelles la vaccination est demandée. La direction indique qu'elle prendra en charge les tests PCR si ceux-ci sont nécessaires pour se rendre en clientèle.

Vos élus CFDT demandent quand s'arrête le télétravail obligatoire (exceptionnel) chez SSG ? La direction annonce que ce sera fini au 1^{er} novembre. **À partir du 1^{er} novembre donc, la direction ne peut plus vous imposer le télétravail comme aujourd'hui !**

À l'interrogation de vos élus CFDT sur les **problèmes de place** lors du retour sur site (notamment à Toulouse, Rennes et Paris) et les problématiques que cela va engendrer si partage de bureaux (place pour les affaires, nettoyage, regroupement d'équipes, ...), **la direction répond qu'il n'y a pas besoin de plus de places mais seulement d'une bonne organisation en local et qu'il reste 1 mois pour échanger et réorganiser le retour sur site** (sic !).

La direction refuse de nous donner la **liste des locaux où le partage des bureaux est déjà en place** (ni même celle des endroits SANS partage de bureaux, qui doit être plus courte !). Sans doute parce que ce serait reconnaître qu'elle l'a mis en place sans l'avis des élus, ce qui est le cas.

Nous alertons la direction : une mise en place au pas de charge d'un flex office non étudié pour tous différents métiers de l'entreprise risque d'être catastrophique pour l'entreprise ! Nous lui répétons qu'elle sous-estime l'importance du sujet sur les salariés et que cela peut s'avérer dramatique sur les départs et les recrutements.

Deux communications sont annoncées :

- L'une sur les évolutions liées au protocole sanitaire (jauge/fin du volontariat)
- L'autre sur les modalités de demande de télétravail régulier.

L'outil de saisie des demandes de télétravail régulier était en cours de recette, et était prévu opérationnel au 15 octobre.

Nos questions :

- Que se passe-t-il si le salarié n'est pas d'accord sur les jours de télétravail demandé par son manager ?
- Le management a 15 jours pour répondre, pourquoi n'est-ce pas respecté ?
- Pourquoi demander un papier d'assurance pour le télétravail régulier alors que depuis 2 ans on ne nous demande rien ?
- Comment pouvez-vous demander aux salariés une attestation de conformité électrique alors que ce n'est pas leur métier ni compétence : comment doivent-ils faire ?

La direction répond qu'en effet ces sujets sont « à éclairer ». Tout cela semble loin d'être prêt.

**Nous vous conseillons donc d'attendre avant de demander votre télétravail régulier, d'autant que le télétravail exceptionnel n'est pas fini !
D'AUTANT PLUS QUE CELA FORCERA LA DIRECTION À REVOIR SA COPIE POUR LE FLEX OFFICE !**

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique Sopra Steria – Réunion Ordinaire

Point 1.2 : Immobilier

Latitude, la nouvelle tour à la Défense pour la région parisienne, accuse un retard de 5 à 6 semaines. Le CSE a rendu son avis il y a plusieurs mois et la direction doit y répondre. Nous demandons sa réponse, elle repousse encore à octobre voire novembre...

Pour les autres sites, ce n'est pas clair, les élus CFDT demande un tableau avec la surface des sites en m² et le nombre de poste par site.

Point 1.3 : Information/Consultation sur la prise à bail du bâtiment Trinity

Objectifs :

- Regroupement des salariés parisiens (rationalisation des sites)
- Locaux neufs, modernes et adaptés aux nouveaux besoins des salariés
- Étude de la mise en place du flex-office.

Deux phases prévues :

- Phase 1 (mars 2022) : sortie des sites de Meudon, Chantecop, Triangle, Sèvres (Cimpa) et Boulogne (Galitt). Ouverture du site de Latitude : accueil de Galitt, de Cimpa, du pôle France et des équipes fonctions (DSI, DI, DGCP, Academy et DJ France).
- Phase 2 (novembre 2022) : sortie des sites de Manhattan et Fontenay SAB. Ouverture du site de Trinity (5 étages : 8 750 m²) : accueil de SHRS, de Real Estate et d'une partie de SBS (l'autre partie allant sur Kléber).

Économies prévues : + de 11 millions d'euros par an !

Vos élus demandent à avoir un récapitulatif de tous les mouvements prévus en région parisienne pour avoir une vision claire des m² et postes de travail avant et après les fermetures/ouvertures de sites et les nombreux déménagements prévus.

La proposition d'avis de vos élus CFDT sur le sujet :

« On nous demande notre avis pour prendre un bail sur La Défense, pôle parisien engorgé en termes de transports, pour un nouveau bâtiment (Trinity) :

- plus cher au m² ;
- qui ne permettra pas de caser tous les postes des salariés d'origine ;
- et encore moins d'en ajouter si, comme prévu et voulu, les effectifs augmentent !!!
- et avec moins de place pour chaque poste (moins de 10m² par poste tout compris, contre 18m² à Triangle) !

La direction ne veut pas répondre à l'éventuelle présence d'open space sous prétexte que ce n'est pas décidé. Alors que le nombre de postes a bien été déterminé, et en fonction d'un aménagement donné. Car le nombre de postes possibles par m² n'est pas le même selon qu'on a des open space ou des bureaux.

Pour SSG, il s'agit de 136 salariés de Real Estate sur Triangle qui vont être déplacés sur Manhattan avec une dégradation de leurs conditions de travail. Pour rappel, Real Estate vise de recruter 97 personnes en 2021. Cependant, nous ne savons pas combien de postes ils auront à Manhattan et au final, sur Trinity, ils n'auront que 100 sièges contre 130 à Triangle aujourd'hui !

Au global, on parle de la perte de 1 100 postes sur Paris alors que les objectifs de recrutements sont hauts !

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique Sopra Steria – Réunion Ordinaire

La direction se base sur des visites aléatoires pour dire que les postes n'étaient pas tous occupés, et qu'il n'y a donc disparition que de 340 postes. Quand on connaît l'engorgement des sites parisiens avant Covid, on croit rêver...

Soit la direction envisage une diminution des effectifs, soit elle met en place le Flex-office.

La direction met en place le **Flex-office** et le partage de bureaux, qui est une transformation énorme des conditions de travail des salariés, **sans préparation, sans négociation ni consultation**, alors que l'expérience montre qu'un **Flex-office non préparé et non adapté peut être catastrophique ! Cela entraîne du mal-être, des sentiments de déconsidération, du stress et du temps de travail perdu en recherche de poste et d'installation, ...**

Sans parler du détournement du télétravail, qui va être de fait imposé aux salariés, puisqu'ils n'ont pas de place sur site, alors que cela est totalement interdit et que le télétravail doit être sur volontariat du salarié.

Tout cela ne va évidemment **pas aider au recrutement**, et va entraîner des départs de salariés ! Et ce, alors que le DG a annoncé lui-même que la difficulté des 3 prochaines années serait le recrutement et les départs ! Cela est dangereux pour l'entreprise et les représentants du personnel ne peuvent donc réagir que très négativement à ce projet.

Les élus du CSE SSG donnent donc un avis très négatif au projet de prise à bail présenté ce jour et **enjoignent vivement la direction à repenser totalement son projet pour le bien des salariés et de l'entreprise !!** »

Malheureusement cet avis n'obtient pas la majorité.

Et, malgré tous les points négatifs soulignés,

les élus TraidUnion majoritaires votent un avis POSITIF sur ce projet !!! oo

On tombe des nues ! Plus tassé, plus cher, pas de place pour tous : Que leur faudrait-il pour voter contre un projet de la direction ??!!

Réfléchissez bien avant de voter aux prochaines élections...

Point 1.6 : Indicateurs (registres de chantiers, accidents travail et trajet, absentéisme, télétravail régulier et exceptionnel)

Suivi des accidents de travail et de trajet :

Des informations souvent incomplètes, ne permettant pas de connaître les circonstances exactes de l'accident couplées à la non fourniture de l'identité des salariés ni le lieu exact de l'accident : Tout cela rend impossible tout travail des élus pour déclencher une enquête si nécessaire ou proposer des actions pour éviter que cela ne se reproduise !

Sans oublier les erreurs, avec des accidents graves soi-disant avec 1 jour d'arrêt, etc. Les élus CFDT rappellent qu'il n'est pas normal qu'un salarié parte du site à 20h, et que cela engendre un risque croissant d'accident. Nous demandons la fermeture des sites en dehors des horaires de travail.

Absentéisme :

Des incohérences sur le nombre de jours d'arrêt de travail suite à accident de travail ou trajet fourni : entre ce document et le nombre de jours d'arrêt mentionné dans le tableau de suivi des accidents, ça change ! Il semblerait que les jours d'arrêt pour accident de trajet soient saisis par erreur en maladie.

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique Sopra Steria – Réunion Ordinaire

Points 1.4 : Bilan des rapports RP et 1.5 : Présentation des actions en cours de la CSSCT

Depuis les dernières élections et la loi Travail, il n'y a plus qu'une seule « commission » sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (CSSCT) pour toute la société Sopra Steria (12000 salariés et une 50aine de sites). Cette commission remplace les 22 CHSCT locaux précédents.

Les Représentants de Proximité (censé remplacer les DP) se voient opposer des rejets à leurs questions locales sur des problèmes locaux. La CSSCT ne les traite pas non plus, et au CSE, la direction refuse de les aborder... Pour améliorer les choses, les TU majoritaires refusent de fournir les rapports aux élus du CSE, ne fournissent les CR de leurs réunions CSSCT qu'après des mois de retard, et refusent de partager les informations obtenues en commission. Autant dire que le bilan n'est pas glorieux et que rien n'a avancé depuis 2 ans de mandat...

Nous essayons d'insister sur les cas de **RPS (Risques PsychoSociaux) et de BurnOut, avec des arrêts de salariés parfois très très longs, et qui aboutissent souvent au départ de l'entreprise et à une reconstruction à faire**. Au moment où on essaye de retenir les salariés, ne faut-il pas s'y pencher ? Regarde-t-on les lieux où il y a des arrêts longs ? N'a-t-on pas des remontées sur certains projets « démissio-gènes » ou entraînant des arrêts de travail longs ? Des managers parfois « un peu fermes » ? Les RP comme les élus CSE remontent des cas de souffrance de salariés, d'arrêts longs, de burn-out, et demande à la direction ce qu'elle fait.

La direction s'agace : elle ne va pas s'occuper des « Bobos de l'âme » des salariés !

Voilà comment la direction considère ses salariés et quelle importance elle donne à leur bien-être et à leur santé !

Nous voilà prévenus... Quant à la CSSCT, rien n'a avancé sur le sujet, ni enquête ni analyse n'a été lancée sur aucun cas remonté pourtant pas les RP.

Nous rappelons sa responsabilité à la direction, car elle est alertée par les élus RP comme CSE de ces remontées de problèmes de RPS, et elle ne fait rien.

Une élue CFDT conclut ce point en appelant à plus de responsabilité de chacun, jugeant qu'il est impossible de continuer ainsi dans cette situation affligeante !

Point 3.1 : Informations économiques Groupe

Mois d'août mieux que prévu surtout au niveau de la marge mais le Chiffre d'Affaires est en baisse (-2M€). Il reste 4 mois pour améliorer un peu notre performance.

Le turn-over remonte mois après mois.

Il faudrait gagner un point de marge, il faut donc envisager d'augmenter les prix de vente.

Il y a encore des projets en dépassement :

- Singapour : 1 projet en très fort dépassement avec un turn-over >50%. La direction a décidé l'arrêt de l'activité à la fin du projet.
- Solution Immobilier France : beaucoup d'investissements et des alertes de delivery.

Point 3.2 : Informations économiques France

Activité dynamique partout.

Reprise forte sur Aeroline.

Secteur Public : baisse prévisible des sollicitations en lien avec les élections présidentielles.

Clôture d'août meilleure que prévue.

Chiffre d'Affaires en hausse et REX conforme à ce qui avait été prévu en fin d'année dernière.

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique Sopra Steria – Réunion Ordinaire

Point 3.2.1 : Présentation Vertical SSE

La demande vient d'une élue CFDT suite aux chiffres de rentabilité négative de cette BU. Quelle est le plan d'actions ? Quels sont les problèmes rencontrés ?

Des gros projets sont en difficultés, avec des difficultés de staffing.

Le plan d'actions : Renégociation avec les clients, exigence accrue dans les avant-vente, et « rétention » des salariés par la fidélisation. Pour la fidélisation, quelles actions ? Ne riez pas, il y a la mise en place de V1 au niveau du conseil ! Ça change tout...

De nombreux projets en tension donc, et pourtant, quand les élus CFDT cherchent, sur Manhattan, 1 personne seulement a saisi un temps de travail entre mai et juillet 2021 ! La direction répond que c'est à Sofia que le plus gros projet est. Mais quand les élus CFDT regarde de nouveau : 3 personnes seulement ont déclaré leurs heures.

Des projets en tension, mais pas une seule heure supplémentaire payée, mais on veut « retenir » les salariés !

Point 3.2.2 : Présentation nouvelles Agences issues de Sodifrance

Deux nouvelles agences :

- Migration (répartie sur toute la France mais dépendante de Lyon) : effectifs en hausse (30 personnes en janvier, 46 en août et objectif de 55 à fin d'année), pas de turn-over, 11 affaires gagnées et un Chiffre d'Affaires S1 de 2.3 Millions d'Euros.
- Modernisation SI (basée essentiellement à Nantes) : effectif de 29 personnes, 8 opérations en 2021, Chiffre d'Affaires S1 de 2,6 Millions d'Euros.

Point 3.3 : Effectifs

La conversion des contrats des stagiaires en CDI est en cours.

Objectif : revenir à l'effectif au moment de l'intégration de Sodifrance soit + 300 personnes.

Le mois de septembre sera déterminant.

On est dans un marché où la guerre des talents fait rage. Le turn-over sur la France sera surement <ou= à celui du marché, mais il y a encore trop de départs.

Les raisons invoquées par les salariés : manque de perspectives, salaires et raisons personnelles.

Beaucoup de salariés sont happés par les clients.

La direction se veut rassurante : « Il n'y a pas de site où on souhaite baisser les effectifs ».

On note cependant 69 sorties d'ancien Sodifrance entre le 1^{er} avril et septembre.

Les élus du CSE ont déjà alerté la direction notamment sur Montpellier. La direction s'était engagée à regarder les salariés de ce site pour les augmentations de juillet. Nous n'avons aucun retour sur ce point, et les démissions augmentent, on atteint 14,37% de démissions déjà.

Sur Lyon, la localisation du site est reconnue comme un vrai frein au recrutement et un facteur de départ. Pourtant, la direction ne prévoit aucune action, et quand on l'alerte dans le choix de nouveaux sites, cela n'a aucun impact.

Point 6.4 : Point expertise retraite

Suite au problème de points retraite manquant pour certaines périodes pour un grand nombre de salariés, problème répétitif, le CSE a demandé une expertise.

La direction ne lâche rien et refuse de communiquer les informations nécessaires pour régler l'ensemble du problème.

Le CSE est contraint de limiter l'expertise en cours aux données que veut bien communiquer la direction.

En fonction du résultat de cette expertise, la position de la direction pourra, éventuellement, peut-être, évoluer.

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique Sopra Steria – Réunion Ordinaire

Point 4.1 : Formations à la programmation neuro linguistiques

Une question : « Pourquoi utiliser des méthodes décrites par la MIVILUDES (Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires) ». La réponse a été apporté par écrit pas la direction. Et pourtant, malgré la non-urgence du point et le fait qu'il a été répondu, un point sur les PNL est mis à l'Ordre du Jour avec intervention de l'Academy. Du JAMAIS VU en CSE SSG, où les questions même urgentes sont refusées systématiquement. Serait-ce parce que la question émane des élus de la majorité ?

Intervention de M Bouvier : « Pas de problème, il s'agit de formation de motivation sans volonté d'embrigadement »

Au vu du questionnaire des élus, du rappel au RI Sopra Steria, et des éléments publicitaires existant sur le NET, il accepte d'étudier le point soulevé, mais rajoute que cela lui semble bien farfelu.

Point 6.2 : RI Commission des marchés

RI = Règlement Intérieur (règles de fonctionnement).

Objectif : modifier le RI actuel pour permettre les réunions en conférence téléphonique.

Premier fait, pas de marques de révisions, il est impossible de voir l'ensemble des modifications proposées, malgré nos demandes. La présidente de la commission indique ne pas avoir vu ces demandes et s'en excuse.

Plusieurs interventions d'élus indiquent que la présentation de la présidente est erronée, en affichant une unanimité de la commission sur cette demande alors qu'il n'y avait pas unanimité de la commission. Certains sont contre.

Suite à plusieurs interventions pour amender ce texte (afin que cette possibilité ne soit utilisée qu'en cas de circonstance exceptionnelle), le secrétaire du CSE préfère retirer le point, et indique le mettre à l'ordre du jour du CSE d'octobre en attendant l'avis, non encore sollicité, du commissaire aux comptes.

Point 6.3 : RI CSE dernière version

RI = Règlement Intérieur (règles de fonctionnement), cette fois-ci de l'ensemble du CSE.

Objectif : valider le RI comme demandé par l'expert-comptable et le commissaire aux comptes.

Sur ce Règlement Intérieur, par le passé et quand la majorité était syndicale, il était adopté et modifiable seulement au 2/3 des votants, afin de rechercher le consensus sur ce sujet et de ne pas permettre de le modifier à chaque changement de majorité en accordant à la liste majoritaire tous les pouvoirs. C'est fini, les TU le vote désormais à la majorité et le rédigent, sans prendre en compte les avis des autres listes, et sans prendre aucune de leurs remarques.

Nous souhaitons en particulier l'obligation de prendre en compte dans l'ordre du jour tous les points demandés par les élus du CSE, lors de son élaboration par le secrétaire du CSE. Refus, comme de tout le reste. Aucune discussion, ce RI est voté par la majorité des élus du CSE, malgré l'opposition de la CFDT.

Point 6.5 : Conventions CSE/Associations Locales et bilans 2019 et 2020

Suite aux demandes réitérées de vos élus CFDT, ce point a été enfin mis à l'ordre du jour.

Objectif : **Présenter les conditions d'attribution des subventions aux différentes associations et vérifier l'utilisation de celles-ci.**

5 associations ont été présentées par le trésorier du CSE, puis par les responsables des commissions locales en charge de suivre lesdites associations. Vos élus ont juste reçu un tableau avec quelques chiffres.

Quelques erreurs dans la présentation ont été corrigées en séance pour les associations de Toulouse et de Rodez.

Aucune remarque sur les associations d'Albi et de l'Aquitaine.

Compte-rendu des points importants du Comité Social et Économique Sopra Steria – Réunion Ordinaire

Pour Paris, ce n'est pas tout à fait la même chose, à demi-mot le trésorier concède un fonctionnement qui pourrait être litigieux, et le responsable régional précise en séance l'arrêt d'une des sections de l'association, même si celle-ci avait préalablement demandé une subvention.

Le trésorier du CSE indique qu'il va demander à chaque association de signer une nouvelle convention dans laquelle il y aura une obligation de renvoyer un bilan comptable aux normes demandés par le commissaire aux comptes.

L'association parisienne ne respecte pas les règles. Elle avait pourtant signé une convention, mais ne la respecte pas. Elle ne respecte pas la règle des 50% maximum de subvention sur les activités : ni pour le tennis et le golf en 2020, mais pas non plus pour l'aéroclub, que ce soit en 2019 ou en 2020.

Elle ne respecte pas non plus le retour qu'elle doit au CSE en échange de sa subvention, avec les salariés qui en ont bénéficiés et les montants.

Enfin, **aucune publicité n'est faite aux salariés parisiens sur l'existence de cette association**, et mieux, l'aéroclub est carrément absent du site du CSE ! *Tout cela sent fort l'arrangement entre amis !*

Elle demande et obtient pourtant des milliers d'euros de subventions régulièrement !

Par le passé, des élus CFDT avaient été dénigrés en public par l'affichage de tract avec accusation nominative très élégante, non signé, dans les cafet' des sites parisiens, d'avoir « supprimé » l'association et privé les salariés de subventions... L'association avait annoncé sa dissolution, puis seulement celle de l'aéroclub, pour finalement ne jamais être modifiée. Cela met en perspective les annonces du trésorier lors de ce CSE...

Vos élus voient plutôt une nouvelle façon de ne pas répondre aux questions légitimes sur l'utilisation des milliers d'€ de subventions des 3 dernières années...



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

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/CFDT_SopraSteria

Représentant Syndical au CSE

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