



La CFDT vous informe

Sopra Steria I2S

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

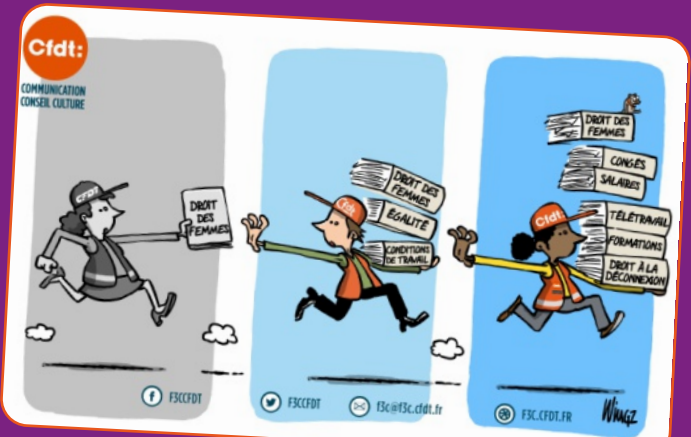
LA MENSUELLE



Lumière sur les essentielles

#8mars Cfdt:

DÉCOUVREZ
LES ACTIONS
CFDT



MYSTÈRE
DE L'AUGMENT'
DISPARUE



ADHÉREZ, REJOIGNEZ-NOUS !

Inscrivez-vous à la liste de diffusion l'Essentiel, pour recevoir par mail les actualités au fur et à mesure, et chaque mois, un résumé du CSE.
essentiel-soprasteria-subscribe@googlegroups.com



Consultez notre site

cfdtsoprasteria.blogspot.fr

Cfdt:

La CFDT vous informe

Sopra Steria I2S

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LA MENSUELLE

FÉMINI(MI)SATION ... OÙ PAS ... ?

NOUVEL ORGANIGRAMME SSG 2022

ça avance ou ça recule ?

10% de femmes seulement aux postes de direction ...
Et 2 BU où AUCUNE femme dans les postes de direction !

Organisation 2022	Nombre de Femmes aux postes de direction	Pourcentage de Femmes	2021
Direction de BU, Direction d'Agence ou Direction d'Agence Adjoint	14 Femmes sur 138 postes	10% !!	7%
Direction de BU	1 femme sur 13	7%	= 2021
Direction des Opérations	1 femme sur 13	7%	-7pts/2021
Direction d'Agence	6 femmes sur 61	9%	+3pts/2021
Direction Conseil	4 femmes sur 13	30%	= 2021
Direction d'Agence Adjoint	4 femmes sur 39	10%	+2,5%/2021
BU où AUCUNE femme dans les postes de direction :	AEROLINE RETAIL AUTO	0% !!!	Aeroline Retail Auto Energie&U

Et 7 BU avec **une seule femme**,
3 BU avec 2 femmes,
et 1 seule BU avec 3 femmes...% FEMMES À SOPRA STERIA GROUP
où sont les femmes ?

Retrouvez le % de femmes dans SSG selon la classification et l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de toutes les sociétés du groupe et de nos concurrents !



OBJECTIFS :

les femmes, les femmes, les femmes !

Enfin des objectifs,
mais **mouvants** et **peu ambitieux** !VOUS N'ATTENDEZ PAS L'INONDATION POUR VOUS ASSURER ...
PROTÉGEZ AUSSI VOS DROITS, REJOIGNEZ-NOUS !

PAGE 2

Consultez
notre
sitecfdtsoprasteria.
blogspot.fr

Cfdt:

La CFDT vous informe

Sopra Steria I2S

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LA MENSUELLE

COMMENT CONNAÎTRE SON POSITIONNEMENT SALARIAL
POUR LES SALARIÉS SSG, SBS, HR, I2S

Grâce à l'outil créé par la **CFDT**, je peux connaître **mon positionnement salarial par rapport aux salaires moyens liés au coefficient de la branche, au genre, à la famille d'emploi, à la région**. Je peux comparer **mon ancienneté et mon âge** à ceux des autres salariés.



Les entreprises ont l'obligation de respecter la fameuse règle : « À travail égal, salaire égal » écrite dans le Code du travail à l'article L2271-1.

Si les RRH disposent des informations nécessaires pour savoir si vous êtes dans la moyenne, pour votre coefficient et votre genre, l'information n'est pas facilement accessible pour le salarié lambda. **Pourquoi laisser la direction, seule dépositaire de ces informations ?**

Afin de connaître votre positionnement salarial, il vous faudrait consulter divers documents puis en faire la synthèse :

- La grille des minima de la branche Bureaux d'Études.
- Le rapport sur le Bilan Social auprès du Comité Social et Economique concernant la situation économique et financière et politique sociale. Cette approche rend de bons résultats mais est chronophage.

En compilant toutes ces données pour vous, la CFDT a créé un outil par société pour enfin vous éclairer sur votre positionnement salarial !

Comment puis-je accéder à cet outil ?
Je contacte un représentant **CFDT** :
dscfdtsoprasteria@gmail.com

Consultez
notre
site



cfdtsoprasteria.
blogspot.fr



Cfdt:

La CFDT vous informe

Sopra Steria I2S

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**RUPTURE CONVENTIONNELLE CHEZ SOPRA STERIA**
Merci pour ce moment !

Sopra Steria propose une Rupture Conventiennelle à une salariée structure de 21 ans d'ancienneté, dont le seul tort est de ne soi-disant plus avoir de « charge »... Car la direction a choisi de donner son boulot à une nouvelle arrivée et ne trouve soi-disant rien pour elle (malgré son expérience et sa polyvalence !)... Pour rappel, c'est une obligation de l'employeur de fournir du travail à ses salariés, il est donc ici en tort (d'autant plus dans cette période de sur-activité).

La salariée, qui a encore 5 ans avant la retraite et doute de pouvoir trouver un boulot, est pourtant prête à écouter la proposition... Elle n'a pas été déçue !

La direction ose lui proposer le minimum « légal » (soit la prime obligatoire de 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté + 3 mois de préavis payés en cas de licenciement) auquel la direction ajoute royalement **1 mois et demi de salaire soit 2.700€ pour ce temps partiel !!!**

3 cacahuètes...

Grandiose non ?

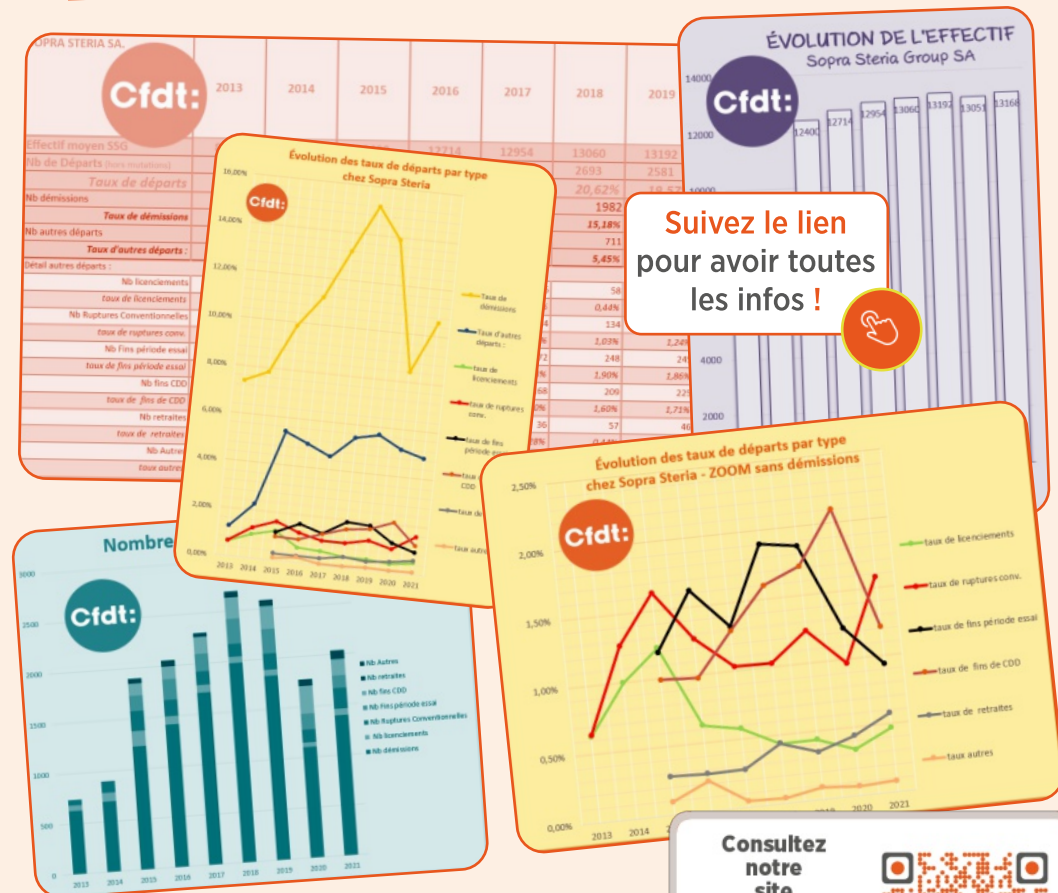
Gageons que la Rupture Conventiennelle de M. Paris, prévue ces prochaines semaines, ne sera pas sur les mêmes modalités !
(et pourtant 1 mois et demi de salaire ferait déjà pour lui un beau pactole de près de 100.000€...)



LA MENSUELLE

EXCLU CFDT

Évolution des effectifs et départs sur les 9 dernières années !

Suivez le lien
pour avoir toutes
les infos !