

► Pour recevoir directement et mensuellement « L'ESSENTIEL CSE », il suffit d'envoyer un simple mail à dscfdtsoprasteria.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

CSE ordinaire des 22, 23 et 24 juin 2022 :

En l'absence du secrétaire et du secrétaire adjoint, c'est une élue CFDT qui prend en charge le secrétariat de ce CSE.

Point 1.1 : Point Immobilier

Latitude : les élus remontent des problèmes concernant la non-information des salariés sur des points de sécurité (point de rassemblement, espace dédié PMR, pas de réseau téléphonique...) et sur la comptabilisation des places disponibles affichée sur les écrans ROOMZ qui semble inexacte.

Anancy : une étude est en cours. Si restructuration, elle sera lourde ; sinon démolition et reconstruction.

Deux questions importantes :

- Comment fait-on le temps du chantier ? Un nouveau bâtiment dans une zone de replie pourrait héberger les salariés le temps des travaux.
- Comment seront financés ces travaux sachant que le bâtiment d'Anancy appartient à Sopra ? Qui paie ? Quel impact financier ?

Toulouse : plusieurs hypothèses sont en cours d'étude mais pas beaucoup d'offres disponibles (1 site unique ou 1 campus + 1 autre site).

Boulogne s/mer : pas de point sur le sujet à l'ordre du jour mais quand les élus CFDT posent la question, la direction leur répond qu'elle travaille sur plusieurs hypothèses...

Point 2.3 : Effectifs

La direction annonce 83 recrutements en cours + l'arrivée des stagiaires, ce qui pour elle est plutôt positif sur le S2.

De notre côté, nous n'avons pas le même ressenti, cela compensera à peine les départs à fin mai et on ne sent pas vraiment un ralentissement des départs.

Nous sommes à 979 démissions depuis le début de l'année. La projection à fin d'année donne un turnover à plus de 20% !

Même les petits sites, où le marché n'est pas aussi porteur qu'à Paris ou Toulouse, subissent de fortes pertes. Nous avons pourtant demandé une analyse de ces taux de départs et des plans d'actions, sans succès. On atteint en effet à fin mai 18% de salariés qui ont démissionné à Grenoble, 12,5% à Anancy et plus de 9% à Tours et il reste encore 7 mois !

Vos élus CFDT font également remarquer qu'on en est à 880 démissions reçues entre janvier et fin mai 2022, contre 611 en mai 2021 et 781 au plus haut en mai 2019.

De même, les démissions effectives (reçues fin 2021 ou 2022 et non « rattrapées ») sont déjà à 979 fin mai 2022, contre 527 en mai 2021 !

On constate également une augmentation des départs pendant la période d'essai. Pour la direction, c'est un phénomène récent de salariés qui pendant leur période d'essai continuent à regarder à l'extérieur.

La question à se poser est : pourquoi ?

La direction préfère accuser le « marché » et des facteurs externes...

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

Point 1.1.1 : Consultation sur la prise à bail d'un nouveau bâtiment à NIORT

Ce nouveau bâtiment viendrait remplacer les deux bâtiments actuels (celui de Sopra et celui ex-Sodifrance). Signature du bail prévue fin juin/début juillet.

Après contact de vos élus CFDT avec les salariés du site, nous proposons l'avis suivant :

« Les salariés du site de Niort attendent depuis longtemps un nouveau site, et sont donc ravis d'un changement prochain et de locaux neufs.

Sur la localisation,

- Il aurait été apprécié un site plus central, plus en phase avec l'image que veut véhiculer l'entreprise, cependant les locaux sont rares.
- Le site sera situé à proximité de deux de nos gros clients que sont la MACIF et la MAIF, ce qui est appréciable.
- La situation du nouveau site sera par contre plus compliquée en termes de circulation automobile, avec l'avenue de la Rochelle qui est l'axe chargé de Niort.
- Le manque d'offre de restauration autour du site va obliger les salariés à reprendre leur voiture à midi, ce qui est en décalage avec la politique écologique affichée par le groupe.

Sur la taille du site, avec le développement des centres de service et l'externalisation des ressources, il est néanmoins important d'avoir de l'espace, même avec le développement du télétravail. Avec l'intégration des salariés ex Sodifrance, il semble important de conserver a minima la même surface cumulée que les quatre sites existants.

Sur les Parkings :

- Les transports en commun étant peu utilisés, les salariés habitants en dehors de Niort, et le site étant plus excentré, il est indispensable de prévoir un nombre suffisant de places de parking auto.
- Les salariés utilisent aujourd'hui le vélo, et nous demandons un local à vélo sécurisé afin d'encourager l'utilisation de ce mode de transport. Les vols ou détériorations de vélo étant fréquents.

Les élus demandent d'ores et déjà à la direction pour les plans d'aménagement :

- Une vraie salle de pause pour déjeuner avec la possibilité d'y cuisiner, n'ayant pas de restaurant d'entreprise et le site étant éloigné du centre-ville.
- Une salle déjeuner suffisamment grande pour y accueillir l'ensemble des salariés présents sur le site.
- Des salles de réunion en nombre plus important qu'actuellement
- Une limitation du nombre d'open space et d'avantage de bureaux et salles de réunion afin d'adapter les locaux aux réunions mi-présentiel/mi-distanciel et de réduire les perturbations et bruits.
- Des sanitaires adaptés à la capacité du site
- La présence de douches
- La mise en place d'un espace vert extérieur exploitable afin de déjeuner et de faire des pauses dehors.
- Des panneaux solaires pour améliorer le bilan environnemental du site.
- De prévoir la couverture réseau téléphonique dans le nouveau site, contrairement à actuellement. »

30 élus votent pour, et 2 s'abstiennent, cet avis est donc adopté.

Reste à avoir la réponse de la direction sur tous ces points.

À suivre...

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

Point 1.2 : Consultation sur le Bilan Hygiène Sécurité et Conditions de travail 2021

Le bilan 2021 doit présenter un état des conditions de travail et santé hygiène et sécurité pour l'année. Malgré une année covid et les nombreux changements dans l'organisation du travail, le document ne présente que quelques chiffres sans explications.

Aucune des remarques formulées par les médecins du travail ou inspection du travail ne figure dans le bilan. Nous votons un avis fait en commun :

« Le CSE donne un avis défavorable sur les bilans Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail 2021 pour les raisons suivantes :

Sur les accidents du travail :

- Le bilan général ne recense aucun accident mortel en 2021, malgré l'**accident mortel reconnu** par la CPAM à Nantes en 2021. Cet accident du travail aurait dû être comptabilisé dans le bilan.
- **Aucune explication** qualitative n'est donnée dans ce bilan c'est un bilan quantitatif qui n'offre aucune vision générale sur la réalité des conditions de travail, pour exemple il y a 255 jours d'accident du travail en 2021 sans explication.

Sur les visites de sites :

- Aucune date ni synthèse n'est proposé dans le bilan. (ndlr : et pour cause, les visites n'ayant souvent pas été faites !)

Sur les principales observations formulées par les services sociaux

- Concernant la médecine du travail le bilan général indique que les rapports des médecins du travail des différents sites n'ont pas tous été communiqués, mais ne présente aucune observation, malgré que certains rapports comme celui de Toulouse fassent état d'une **forte augmentation des cas d'épuisement professionnel** en 2021. **Ces observations devraient être reprises dans le bilan.**
- Le bilan général comme celui du site de Colomiers font état d'un **courrier de l'inspection du travail** reçu en 2021 à Toulouse, mais n'indique pas les observations que ce courrier contenait. Ces observations devraient être reprises dans le bilan, et auraient dû être communiquées aux membres du CSE, conformément à l'article D4622-7 du code du travail.
- Le courrier de l'inspection du travail de Nantes du 17 Mai 2022 portant sur 2021 n'est pas intégré au bilan alors même qu'il porte sur des point HSCT.

Sur le bilan du programme de prévention :

- Le bilan général présente une liste d'actions du programme de prévention des risques qui ont dû être reportées, notamment celles concernant le travail sur écran, mais n'indique **pas les motifs de la non-réalisation de ces actions**. Les motifs devraient figurer dans le bilan (L2312-27)

Aucune action concrète de prévention n'est réalisée ou proposée en 2021. »

Point 1.3 : Consultation sur le document Unique d'évaluation des risques professionnels 2022 (DUER)

Un nouvel outil a été mis à disposition (BlueKanGo) pour consulter le document d'évaluation des risques professionnels.

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

On pourrait s'en réjouir !

En effet, l'accès aux données en est facilité. C'est bien.

Mais les données qui y figurent sont celles du fichier Excel initial.

Aucune des demandes formulées lors de la consultation des élus l'année dernière n'a été prise en compte dans ce nouveau DUER. Pour exemple, les Risques Psycho-Sociaux sont en niveau de risque P2 (au même niveau que le risque éclairage !) alors que les élus avaient expliqué qu'ils nécessitaient a minima le niveau P3.

Toujours aucune différenciation des risques en fonction des unités de travail.

Rien sur le Flex-Office. Le mot ne figure même pas dans le document.

Point 1.4 : Consultation sur le programme de prévention des risques professionnels 2022

« Le PAPRIPACT (Programme de prévention des risques professionnels) découlant du DUER, un avis commun est donné sur ces 2 documents.

Le CSE donne un **avis défavorable** sur le DUER et le PAPRIPACT et alerte la direction générale sur le sujet pour les raisons suivantes :

- 1) **L'Inspection du travail a demandé à la direction en 2022 par courrier de compléter son évaluation des risques psychosociaux** en mettant en place des actions de prévention. L'Inspection du Travail rappelle que l'évaluation doit être opérée pour chaque unité de travail (poste de travail, ensemble de postes aux caractéristiques communes ...) et que cette évaluation doit être faite régulièrement et tout le moins une fois par an. L'inspection du travail a constaté que les mesures de prévention consistent essentiellement à mettre à disposition des collaborateurs des guides et des modules e-learning et que de ce fait, **aucune mesure concrète n'est mise en place afin de prévenir les risques psychosociaux**. L'Inspection du travail a demandé à la direction d'établir un document unique d'évaluation des risques conforme et de le lui adresser ce qu'elle n'a pas fait à ce jour ni communiqué au CSE. La direction a refusé en réunion du CSE de répondre à ce sujet
- 2) **L'absence de mesure et de suivi de la charge de travail et du temps de travail** par salarié afin de prévenir les risques de surinvestissement qui conduisent à l'épuisement professionnel. Actuellement nous constatons les anomalies longtemps après alors qu'en cas d'absence d'un salarié la hiérarchie agit immédiatement.
- 3) **L'évaluation des risques est quelque peu opaque et donne des résultats loin de la réalité de terrain**, ainsi le risque résiduel, censé évaluer le risque après les mesures prises par la Direction, donne le même niveau de risques pour les RPS depuis 2020 alors que les indicateurs tendent à montrer le contraire avec une nette augmentation de ces risques :
 - a) **Épuisements professionnels** passant de 5 à 22 entre 2020 et 2021 dans le rapport du médecin du travail de Toulouse
 - b) **Plus du doublement des situations RPS** relevés par la médecine du travail sur Paris passant de 15 à 34 sur la même période
 - c) **Hausse significative des demandes de visite chez le médecin du travail** à la demande des salariés
 - d) **Nombre de jours moyen d'absence en hausse** depuis 2 ans

La mesure du risque RPS est aussi uniforme sur toute la France ce qui interroge tout de même sur l'évaluation réellement faite au niveau de chaque bassin d'emploi par exemple.

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

- 4) Le document unique n'est pas découpé de manière assez fine au niveau des unités de travail ainsi le niveau de RPS par exemple est considéré être le même pour un développeur, un manager, une assistante, un Directeur d'entité, alors que **les règles imposent que le risque doit être évalué à partir du poste réellement occupé**. Un tel découpage en unité de travail est de nouveau demandé.
- 5) Les mesures RPS préventives énoncées, ne sont pas des mesures de prévention primaires qui sont pourtant des mesures prioritaires et obligatoires. Il est ainsi demandé à la Direction, de classer ces mesures en primaires, secondaires ou tertiaires pour les prochaines versions

Le CSE demande aussi que soient mises en place rapidement toutes les préconisations écrites faites cette année par l'inspection du travail de Nantes concernant le DUER. »

Point 2.1 : Informations économiques Groupe

Clôture de mai supérieure aux prévisions du V2.

CA : 67 millions de plus que le budget.

Résultats : 4 millions en deçà du budget.

Continental Europe : tout va bien sauf pour l'Allemagne qui est en dessous de son budget.

Software : vision plus claire en juillet en fonction des licences vendues.

Real Estate : en ligne avec le budget prévu.

Au niveau du marché : début de ralentissement pas encore perceptible en France mais démarre en Espagne et en Scandinavie.

Le nouveau DG répond à nos questions sur l'inflation en annonçant qu'il n'est pas pour une augmentation générale et en prétextant avoir déjà fait un geste avec l'abondement des IK. Qui ne concernent évidemment que quelques rares salariés, et nullement les trajets domicile-travail qui grèvent les budgets des salariés...

Les salariés, qui n'ont pas laissé tomber l'entreprise ni pendant la cyberattaque ni pendant le covid, attendent toujours...

Notre DG termine en annonçant en partant de la réunion l'envoi d'un message sur le télétravail à tous les salariés... Nous nous interrogeons sur l'intérêt de cet envoi et sur le message passé au moment des augmentations ou non-augmentations de juillet !

En lisant le mail du DG, pas sûr que les salariés soient plus éclairés que nous... 😞

Point 2.2 : Informations économiques France

ARA : pleine croissance. Belle dynamique commerciale. Positionnement SAP.

Sud Med : forte croissance (17%). Mission pour le compte de La Poste. Avant-vente CMA, CGR et FDJ.

NNE : 17% de croissance (MATMUT, référencement global sur Electricité de Strasbourg).

SSE : impacté par l'année électorale. S1 plutôt timoré.

Aeroline : 45,7% de croissance. Reprise de l'ensemble des positions. Grosse activité SAP.

Retail Auto : volant d'activités faible. BU en mode croissance zéro. La direction se laisse encore quelques mois pour voir si la dynamique reprend.

Banque : 3% de croissance. Une dynamique commerciale remise en place. Beaucoup de projet en mode « régie », il faut faire du « Centre de Service », de la « TMA ».

Energie : de belles perspectives.

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

TME : principalement tiré par SFR et FDJ. Sur Orange, après une période difficile, renouvellement de l'ensemble de nos positions.

Transport : en forte décroissance (- 4,6%). Dossier mis en stand-by par la SNCF. De bonnes perspectives pour renouer à une croissance sur S2.

Défense & Sécurité : 19,6% de croissance. Des choix ont été faits sur les projets à réaliser.

APS : -10% à fin mai du principalement à AG2R Mondiale. De belles prestations en vue avec une dynamique commerciale.

Déclaration CFDT :

« Le taux d'interchantier est une fois de plus dramatiquement bas, à 2,5% des salariés productifs.

Ce chiffre est en deçà de la réalité, car il ne donne pas le nombre de salariés réellement disponibles. Il intègre par exemple les salariés déjà prévus sur une nouvelle mission.

Les élus CFDT et le représentant syndical CFDT alertent la direction des conséquences sur les salariés de ce taux dramatiquement bas d'interchantier. Les salariés se retrouvent hyper-sollicités, sur plusieurs projets, et les projets sont en tension.

La CFDT demande un plan d'action de la direction pour que ces difficultés ne se répercutent pas sur les salariés, comme c'est le cas actuellement. »

Point 2.5 : Point sur la Situation Sanitaire

Le nombre de cas positifs repart en hausse très forte. Un point inquiétant, le nombre de cas contact et de contamination sur le lieu de travail ou aux réunions d'agence ! Plus de 100 cas contact à Montreuil avec des dizaines de positifs par exemple...

Quelles actions prévues ? Aucune, même pas un message de prévention ou le rappel du devoir d'exemplarité des managers avec port du masque et distances respectées.

Les mesureurs de CO² ont enfin remonté des valeurs sur certains sites ! Et certaines mesures ne sont pas bonnes du tout ! Qu'est-ce qui est fait ?

Les salariés sont-ils sortis des pièces où le taux de CO² dépasse les 800ppm préconisé par l'INRS ? NON, même pas !

Sachant que près de la moitié des mesures prises sont au-dessus des 800ppm ! que ce soit à Rennes, Toulon, Tours, Albi, ... Certaines mesures indiquent plus de 1000ppm avec un maximum à 1497ppm !!

« On va regarder » répond la direction, très pressée d'améliorer les choses...

Point 3.1 : Travail du dimanche - Astreintes

Depuis plusieurs mois, des élus remontent des cas de non-respect de la loi en matière de repos hebdomadaire minimal (35h) avec des dimanches travaillés.

La direction se borne à répondre qu'elle va rappeler les règles aux managers, sans vouloir fournir au CSE la note produite et envoyée dans ce but.

Les cas continuent à se multiplier, et surtout, la direction ne souhaite pas corriger les erreurs du passé et accorder les jours de repos manquant...

Nous votons le recours à un avocat et à une action en justice pour enfin avancer sur le sujet.

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

Point 1.6 : Retour de la Commission HSCT (Hygiène, Santé et Conditions de Travail)

La commission ne communique pas avec l'ensemble des élus et fonctionne en boîte noire. Quelques informations sont fournies au CSE, avec 3 mois de retard...

Les alertes remontées, notamment sur les risques psycho-sociaux, ne sont même pas listées et suivies. Le CSE ne peut remplir son rôle sur la santé et les conditions de travail des salariés.

Il n'y a pas non plus de suivi des enquêtes sur les accidents de travail ou alertes, et on s'aperçoit qu'elles ne sont pas faites, alors que c'est le travail des élus.

Sur les risques psycho-sociaux, cela fait 3 ans que cette commission est en place, et malgré les indicateurs, les chiffres remontés, les retours de la médecine du travail, etc, rien n'a été fait sur le sujet.

Vos élus CFDT rappellent à la direction ses obligations en terme de résultat sur la santé, et son obligation d'amélioration continue des conditions de travail.

Point 2.4 : Évolution sur les locaux Lyonnais

La direction prévoit de fermer un des sites de Lyon, Limonest2, soit 3000m² en moins ! Et une économie de 1142 K€ par an !

Pas de remplacement prévu, pas de nouveau site, juste un « réaménagement » du vieux Limonest1. Avec des travaux en site occupé, et toutes les nuisances entraînées.

Vos élus posent la question du flex office, et la direction ose répondre qu'elle ne sait pas et que ce n'est pas tranché ! Ben voyons ! **Essaye-t-elle de nous faire croire que les salariés auront chacun un bureau alors qu'on diminue de 25% la place disponible ?!** Encore une fois la direction nous ment.

Vos élus CFDT remarquent qu'ils avaient posé la question il y a un mois sur les plans de fermeture prévus, la direction avait nier... et voilà. De plus, nous notons que la direction ne prévoit donc plus les locaux de Lyon avec une augmentation d'effectif, ce qui pose question sur les désirs de croissance en France.

Nous alertons aussi sur le télétravail qui devient « obligatoire » avec des jours imposés et non plus choisis, avec les conditions du site ne permettant pas de travailler sur place. Ceci est contraire aux règles sur le télétravail.

De plus, le site de Lyon Charlemagne intéresse beaucoup de salariés vu sa localisation, et cela risque de générer frustration et tension sur le droit d'y aller.

Point 3.2 : Évolution du règlement Intérieur de SSG

Le règlement intérieur est un document très normé que doit respecter tout salarié sous peine de sanction. La direction veut y faire un certain nombre de modifications.

La CSE rend un avis négatif sur ce projet.

En effet, le rajout d'exigences de protection du secret de la défense nationale ne concerne pas la majorité des salariés et ne peut s'appliquer sans distinction !

La direction en profite pour mettre à jour le document pour remplacer le « CHSCT » disparu avec l'avènement du CSE qui a remplacé le CE. Sauf qu'elle remplace le CHSCT par les Représentants de Proximité, qui n'ont aucune légitimité sur le Règlement Intérieur.

Pour rappel, les règles de circulation dans l'entreprise dépendent du Règlement Intérieur, qui dépend de la compétence du CSE comme l'a déjà rappelé l'Inspection du Travail à la direction.

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

Point 3.4 : Prime Vacances 2022

<https://cfdtsoprasteria.blogspot.com/2022/06/prime-vacances-montants-chez-sopra.html>

► Pour recevoir directement et mensuellement « L'ESSENTIEL CSE », il suffit d'envoyer un simple mail à dscfdtsoprasteria.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

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/CFDTSopraSteria>

Représentant Syndical au CSE

Laurent TOUSSAINT	SSG / Bordeaux
-------------------	----------------

