

► 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 21 et 22 juillet 2022 :

À noter, deux faits importants lors de ce CSE :

- La présence de l'Inspectrice du Travail (Mme LAVA) le 1^{er} jour du CSE. Elle indique venir faire connaissance avec l'instance, avoir déjà rencontré la direction le 3 mai lors d'une visite du site de Kléber (visite qu'elle a estimée satisfaisante en matière de sécurité). Elle précise avoir eu du mal à comprendre le fonctionnement de l'outil de suivi du temps de travail. Elle demande à être destinataire du guide de l'outil et à être informée du contenu du nouvel accord Temps de Travail d'ici fin août 2022.
- Le retrait des élus minoritaires (sauf S3I et CGC) après la prise à partie d'une élue Solidaires Informatique par la direction et la lecture de la déclaration suivante :
« Contrairement aux propos de la direction, ce n'est pas Nathalie Couillet ou les élus minoritaires harcèlent la direction.
Selon les élus Solidaires Informatique, CFDT, Avenir et le représentant Sodifrance, c'est bien la direction qui harcèle certains élus, ciblés, de manière répétée jusqu'à ce qu'ils craquent.
Les sourires narquois et la réaction hautaine de la direction face à la souffrance manifeste d'une salariée sont inacceptables.
Devant cette situation inacceptable, les membres du CSE choqués **quittent la séance.** »

Point 2.1 : Consultation sur la situation économique et financière 2021

Le CSE doit rendre un avis chaque année sur la situation économique et financière de l'entreprise. Un expert a été nommé, et il présente une synthèse de son rapport en séance.

L'expert rappelle que malgré les résultats excellents (ROA = 142 Millions € en 2021) la société Sopra Steria Group SA **ne paye pas d'impôts en France !**

Elle touche même des aides, avec 16M€ l'an dernier de Crédit Impôts Recherche (CIR) par exemple, soit 10% des résultats.

Quant aux économies engendrées par le télétravail, même le dirigeant de CapGemini reconnaît que cela rapporte 1 à 1,5 points de marge, soit jusqu'à 70 millions € pour SSG. La direction SSG se borne à dire qu'elle ne suit pas cet impact.

Vos élus CFDT font la déclaration suivante :

« Les élus et le représentant syndical CFDT ont entendu l'expert indépendant : **on voit difficilement comment la situation financière de l'entreprise Sopra Steria Group pourrait être meilleure.**

Alors que toutes les conditions sont réunies, qu'attend la direction pour augmenter enfin les salaires ? Qu'attend-elle pour compenser l'inflation pour ses salariés ? Qu'attend-elle pour négocier un vrai accord de participation ?

Alors que les salariés ne cessent de remonter leur insatisfaction, qu'il y a déjà plus de 1000 démissions et 131 départs en période d'essai depuis le début de l'année, qu'attend la direction pour agir ?

Les élus et le représentant syndical CFDT s'interrogent sur la volonté de la direction de maintenir le taux d'activité en France ? ».

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

Point 3.1 : Retour sur les ateliers GPTW

Souvenez-vous, le sondage Great Place To Work (GPTW) lancé déjà 2 fois par la direction dans tout le Groupe. Ce sondage est commercial et fait pour permettre aux entreprises d'afficher une bonne note et une progression dans un souci de publicité. Il donne l'illusion que la direction s'intéresse à l'avis des salariés mais aucune question sur les conditions de travail. Pour occuper encore le terrain et donner encore l'illusion d'actions, des ateliers ont été organisés dans les BU sur différents thèmes.

Il reste encore une grande marche à gravir avant d'être au niveau des meilleurs.

Mais pour la direction c'est la somme des petites actions mises en place qui va permettre d'améliorer les choses.

Les actions proposées par les salariés sont « triées », et étonnamment, il ne reste rien sur le temps de travail, sur les conditions de travail, sur le flex office, sur les heures supplémentaires ... ! Quelle surprise ! À noter, que certains ateliers GPTW ont été annulés faute de participants. Preuve que les salariés ne sont pas dupes de la nature et de l'honnêteté de ces actions.

À noter aussi que la direction ne souhaite pas présenter en CSE les résultats par agence. Trop compliqué à produire soi-disant, alors qu'elles sont présentées en local. Ne serait-ce pas plutôt une volonté de la direction de cacher sous le tapis les difficultés remontées par les salariés de certaines agences.

Les actions choisies méritent le détour en termes de langue de bois et de belles paroles pour ne rien faire. On ne résiste pas à vous les partager :

#	Thème	Action proposée
01	Rémunération	Mettre en place le Bilan Social Individualisé (BSI) pour valoriser les avantages / collaborateur
02	Rémunération	Communiquer plus largement sur les valeurs, les règles du jeu promotion & évaluation globale, CRH ⇒ Vidéo CRH + update Réussir Ensemble (ex : jeu de rôle CRH)
03	Rémunération & process de promotion	Construire une promesse collaborateur pour donner de la visibilité aux collaborateurs sur les étapes à venir et ainsi les engager
04	Process de promotion	Former les managers : Evaluation globale, factuelle sans jugement, droit à l'erreur et droit à l'oubli → changer les « mentalités »
05	Process de promotion	Référentiel Métiers : Revoir les attendus d'un N3 hors filière PM pour favoriser les trajectoires d'expertise (non négociable, Nice to Have, ... + missions transverses...) Conduite du changement pour faire évoluer les pratiques des managers
06	Exemplarité managériale	Ancrer la culture du feedback → exemplarité du COMOP Identifier des modalités d'actions (au-delà d'un module de formation) et de conduite du changement Exemple : présence systématique des Managers aux instances de gouvernances qu'ils pilotent
07	Exemplarité managériale Fierté Célébration	Communications organisées (Pôle France, BU, Agences), célébrer les succès en interne comme en externe Mais également laisser la place à la communication informelle et spontanée (moments informels, afterwork, pratique « banalisée »)

Notre préférée ? On hésite entre la 1^{ère}, dans le mode : tu considères que tu es mal payé, on va t'expliquer que tu es bien payé, sans te verser 1 centime de plus... et la 3^{ème} dans la série : ça n'engage à rien et ça ne veut rien dire « *construire une promesse collaborateur* »...

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

Point 2.3 : Effectifs : fuites des salariés et difficultés de recrutement...

Les chiffres à fin juin :

- Entrées : 1 024
- Sorties : 1 511 dont **1 165 démissions et 131 fin de périodes d'essai !**

Pour la direction, pas de péril en la demeure puisqu'il s'agit d'une variation saisonnière même s'il y a toujours trop de sorties. Ses prévisions sont de 18% de taux de départs à la fin de l'année. Nous sommes pourtant déjà à plus **de 11% en 6 mois**, soit plutôt 22% dans l'année !

Selon tous les acteurs du secteur, même à 18%, ce taux est beaucoup trop haut pour préserver la santé de l'entreprise !

Il semblerait qu'à SSG il n'y ait qu'une seule saison sur toute l'année ; celle des démissions en série.

Le fait de proposer des contrats à 12 mois + 13 prime équivalente à un 13^{ème} mois n'est pas positif pour les embauches (attention, ce n'est pas un vrai 13^{ème} mois, mais bien une prime, et donc soumis à conditions). La direction envisage donc de modifier cela pour les nouveaux... à suivre donc !

Vos élus CFDT alertent encore sur **certains bassins d'emploi où le taux de démissions reçues est encore plus important**. Paris est habituellement le plus haut, au vu du dynamisme du bassin, mais ce n'est plus le cas ! Il est à seulement 9,6% de taux de démissions reçues alors que Bordeaux est à 10%, Clermont à 11%, Strasbourg – Lille – Lyon à 12% chacun, Tours à 13%, Niort à 14% et Montpellier à presque 16% ! Quant à Angers, il atteint 18% avec une véritable hémorragie, certes sur des petits effectifs, mais cela pose question !

Quelle analyse de la direction ? Comment l'explique-t-elle sur des bassins pas aussi actifs en offre d'emploi ?

Aucune analyse ni recherche des causes... Elle « va voir » (même réponse que depuis des mois).

Comme à son habitude la direction « note le point », et pratiquera une **descente verticale** de ladite « note » vers un réceptacle connu de tous. En espérant qu'elle respectera les consignes du tri sélectif.

Vos élus CFDT s'interrogent sur la réelle volonté de la direction d'augmenter les effectifs en France.

Point 1 : Approbation des PV

PV CSE extraordinaire du 4 mai 2022 : les élus CFDT votent CONTRE ce PV, leurs remarques n'ayant pas été prises en compte (pire elles se sont égarées entre deux versions).

PV CSE extraordinaire du 9 mai 2022 : les élus CFDT votent CONTRE ce PV, leurs remarques n'ayant pas été prises en compte (pire elles se sont égarées entre deux versions).

PV CSE ordinaire des 18 et 20 mai 2022 : les élus CFDT votent CONTRE ce PV, des propos tenus dans une déclaration de la CFDT ayant été modifiés. Vos élus CFDT font la justification de vote suivante :

« De mieux en mieux ! Le secrétaire se permet de modifier une déclaration faite en CSE !
On réécrit carrément l'histoire et ce qui a été lu en séance plénière.

En l'occurrence, la CFDT a bien cité nommément Jean-Yves Perceau et son bras d'honneur lors de sa déclaration lue en séance du CSE du 18 et 20 mai 2022 et maintient ses propos. Les Traid-Unions n'ont jamais eu ces pudeurs de violette et ont déjà cité nommément des élus des autres syndicats dans les PV.

La CFDT se pose la question sur l'intégrité des secrétaires Traid-Unions. »

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

PV CSE extraordinaire du 21 juin 2022 : les élus CFDT votent CONTRE ce PV reçu sans marque de révision, ce qui ne permet donc pas de savoir quelles remarques ont été prises en compte.

Suite à des déclarations du secrétaire du CSE (Traid-Union) faisant référence « aux élus du CSE », les élus minoritaires (CFDT, Solidaires Informatique et Avenir) demandent au secrétaire de ne pas les associer ainsi que leur syndicat à ces déclarations.

Point 3.2 : Information et consultation du CSE sur une mise à jour des décisions unilatérales santé et prévoyance

Les élus CFDT sont surpris de voir ce point à l'ordre du jour alors que la commission santé prévoyance qui devait se dérouler il y a deux jours a été annulée au prétexte que les comptes n'étaient pas prêts. Ces modifications des DUE santé et prévoyance auraient donc pu être discutées lors de cette réunion.

Le sujet est compliqué à comprendre, mais les implications sont loin d'être nulles.

La majorité des élus présents n'a pas lu ou pas compris le document, et peu interviennent sur ce point. De plus, la direction impose l'information et la consultation dans la même séance, laissant peu le choix d'un avis éclairé aux membres du CSE. Le CSE devient un simple bureau d'enregistrement, avec les bonnes dispositions du syndicat pro-patronal TU.

Déclaration CFDT :

« La direction impose une information et une consultation dans la même séance, et sans avoir informé et échangé avec la commission santé-prévoyance prévue à cet effet. Et ce, alors même qu'une réunion était prévue l'avant-veille du CSE.

Contrairement à ce que dit la direction, les modifications ne sont pas que techniques !

Par exemple :

- Le fait de demander aux salariés en suspension de contrat de payer la cotisation, sans préciser comment elle sera calculée, n'est pas une modification technique.
- Le fait de ne plus maintenir les garanties santé et prévoyance quand le contrat est suspendu moins d'un mois, **comme c'est le cas actuellement ! et de limiter ces garanties à 15 jours, changent les conditions pour les salariés de cette entreprise et n'est pas une modification technique !**
- Le fait de modifier les conditions de rattachement pour les salariés qui quittent l'entreprise (portabilité) n'est pas qu'une modification technique !

Sans oublier que cette façon de faire sans échanges ne permet pas de discuter des modifications apportées, alors que la nouvelle réglementation permet des adaptations alternatives plus positives pour les salariés !

Les élus et le RS CFDT ont demandé à ce qu'une commission santé prévoyance soit convoquée sur ce sujet avant de demander l'avis du CSE afin de l'éclairer.

La majorité TU rend un avis, qui plus est positif, sur la bonne confiance qu'ils ont de la direction ! Est-il besoin de rappeler que les élus ne sont pas là pour baser leur avis sur la seule affirmation de la direction que ces modifications ne sont que techniques. Ils doivent s'en assurer et donner LEUR avis éclairé ! »

Solidaires Informatique et Avenir se sont associés à cette déclaration.

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

Point 2.2 : Informations économiques France

Le DG n'est pas présent pour ce point, ni pour le point sur la consultation économique. Il l'est de moins en moins. Ce n'est pas un très bon signe pour les salariés.

Nos collègues anglais seraient-ils plus chanceux que nous ? Au 1^{er} octobre, il leur sera attribué une **prime de 500€ et une augmentation de salaire de 1 000€ annuelle**.

Étonnant pour une Société dont la direction ne jure que par l'augmentation individuelle.

Et en France ? Toujours pas d'augmentation générale en ligne de mire.

Point 2.4 : Information en vue de la consultation du CSE sur un projet d'évolution d'organisation du Conseil : On recommence !

Un nouveau projet de réorganisation du conseil, comme tous les 5-10 ans. Cette fois-ci, **mouvement inverse de 2013**, où l'on avait réparti les agences conseil dans les BU sectorielles. On recrée une BU Conseil avec toutes les entités conseil dedans, quel que soit leur secteur d'activité.

Ce qui est « amusant », c'est que les motivations du projet sont les mêmes que celle du projet inverse de 2013 : valoriser les salariés, renforcer un modèle qui a fait ses preuves, donner de la visibilité au conseil.

En plus de récupérer les agences conseil de chaque BU pour les mettre dans cette nouvelle BU, on en fusionne certaines pour créer des entités « transverses ». Ainsi Conseil SSE + Conseil Secteur Public = entité conseil Secteur Public. Et les agences conseil Energie&Utilities + Transport + TélécomMédia + Retail Auto = entité conseil Industrie et Services.

Soi-disant personne ne sera laissé de côté malgré les fusions et changements qui provoquent des doublons. La direction nous parle des rares doublons de directeurs d'entité, mais nous nous voulons parler des autres : administratifs, adjoints, MRH, DVO, et surtout assistantes, qui ont déjà pâti des dernières réorganisation...

Un des atouts de cette nouvelle réorganisation serait pour la direction une meilleure visibilité et une meilleure projection des consultants dans les phases de recrutement. La direction préfère donc parler d'entité que d'agences. Jeu de mot, jeu d'organisation, le malaise est-il vraiment là dans nos difficultés de recrutement ?

La majorité du CSE veut faire intervenir un expert sur ce projet. Vos élus Cfdt n'en voient pas l'intérêt mais nous ne voulons pas bloquer et nous abstenons. L'avis du CSE est à rendre au CSE d'octobre.

Point 2.5 : Point sur la situation sanitaire

Ce point permet d'avoir la **fréquentation des sites** en fonction du nombre de postes, et notamment les « pics ». On apprend ainsi que Colomiers 2 a été occupé à plus de 128% et Chartres de Bretagne à 112%. Nous soulignons ces anomalies auprès de la direction.

Nous avons aussi des chiffres sur le télétravail. Le nombre de télétravail Exceptionnel et Occasionnel est important, ce qui souligne que l'accord n'est pas adapté et qu'il y a beaucoup d'« à côté » au télétravail régulier selon les entités.

La direction promet un rappel des règles à la rentrée (les salariés seront priés de tendre leur doigts) car elle sait que certains salariés ne les respectent pas. Nous soulignons que s'ils ne les respectent pas c'est surtout parce qu'elles ne sont pas adaptées à leurs conditions de travail !

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

La direction pointe du doigt les salariés (comme d'habitude), comme les grands fautifs de la désorganisation sanitaire. Preuve de leur malhonnêteté, certains ne pointeraient en TT que le 1^{er} jour du mois pour toucher l'énorme prime de 20€. Scandaleux !

Vos élus CFDT soulignent que les conditions dans les locaux ne permettent pas de travailler correctement 3 jours par semaine sur site : en open space, il est impossible de passer la journée sur des réunions Teams, nombreuses, au milieu de ses collègues. Mais comment faire devant l'absence de salle de réunion ou leur non-aération en temps de covid ? Quant à passer la journée dans les « aquariums » disponibles sur certains locaux, comme à Latitude par exemple, c'est ingérable et épuisant pour les salariés !

Le mois dernier la direction nous remontait les premières mesures (inquiétantes) **des mesureurs de CO2**. Rien ce mois-ci, ni actions tirées des mesures passées, ni nouvelles mesures... Nous vous conseillons l'excellent outil de l'INRS pour estimer la quantité de ppm dans l'air en fonction du temps dans une pièce aérée ou non, selon le nombre d'occupants <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil97>. Très instructif ! Où l'on apprend que les sites non aérés avec des fenêtres ouvrant à 9 cm ne peuvent pas permettre de descendre le taux de CO2, même en maintenant la fenêtre ouverte en permanence ! Alors les instructions de la direction d'ouvrir 10 min par heure...

Point 3.3 : Travaux du dimanche

Sur les cas de repos hebdomadaires légaux non respectés, remontés depuis des mois et encore plus nombreux en juin, la direction répond « ce qui doit être fait sera fait » en refusant d'expliquer ce qu'elle va faire et pour quels cas. Une note aurait été envoyée aux managers pour rappeler les règles, mais elle refuse de nous la fournir.

Des salariés ont effectué des travaux du dimanche en juin sans que le CSE n'en soit informé.

La direction ne voit pas l'intérêt de revenir sur ces travaux passés, puisqu'ils sont passés, sic Ce qui est certain, c'est que ces travaux sont passés à travers l'information du CSE. Pas grave, ce n'est juste que le droit du travail sur lequel on peut s'asseoir sans problème.

Pire, la direction, bien qu'ayant été alertée par les élus du CSE, n'a pas rajouté ces interventions du dimanche dans le suivi des retours fait à l'instance.

La direction parle de faire un travail de terrain pour « re-sensibiliser » les managers à ces travaux du dimanche et à leurs règles. Étonnant, un peu plus tôt dans la même séance, la direction parlait de « rappel à l'ordre » pour les salariés sur le télétravail, mais quand il s'agit de managers et de respect de la loi sur le repos légal c'est une « sensibilisation » ! 2 poids, 2 mesures ?

Point 3.4 : Retour sur les astreintes du 1^{er} mai 2022

Point abordé en l'absence de vos élus et du Représentant Syndical CFDT.

Point 3.5 : Informations trimestrielles

Point abordé en l'absence de vos élus et du Représentant Syndical CFDT.

Point 4.1 :

Point abordé en l'absence de vos élus et du Représentant Syndical CFDT.

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

Point 4.2 : Désignation d'un nouveau membre de la Commission Développement des Compétences

Point abordé en l'absence de vos élus et du Représentant Syndical CFDT.

Point 5 : Points divers

Point abordé en l'absence de vos élus et du Représentant Syndical CFDT.

► 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

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

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

