



Sopra Steria I2S

LA MENSUELLE

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



QUE SE PASSE-T-IL À SOPRA STERIA ?

ÉDITORIAL
SOCIAL, UN VIDE
ABYSSAL !

IMPÔTS
SOPRATIMISATION
FISCALE !

CS GROUP
EXCLUSIVITE
CFDT !

Consultez
notre
site



cfdtsoprasteria.blogspot.fr



PAGE 1

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.

dscfdtsoprasteria@gmail.com



Cfdt:

La CFDT vous informe

Sopra Steria I2SS'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LA MENSUELLE

L'HERBE EST PLUS VERTE AILLEURS !

MIEUX VAUT RÉFLÉCHIR ET NE PAS SIGNER QUE SIGNER SANS RÉFLÉCHIR

Télétravail

Le très mauvais accord Sopra Steria signé par son syndicat maison ne permet au salarié de demander que 2 jours/semaine de télétravail, soumis au veto de sa hiérarchie pour un défraiement de 20€ maximum.

Les accords télétravail signés par la **CFDT** à Capgemini, Ausy et Accenture... sont meilleurs. Par exemple, le télétravail chez Accenture, c'est jusqu'à 5 jours/semaine à discrétion du salarié, et chez Capgemini, c'est un défraiement jusqu'à 70€ par mois.

Jours de fractionnement (jours supplémentaires de Congés Payés)

Chez Sopra Steria, il n'y a jamais eu de jours de fractionnement. Par exemple, chez Atos, tout comme chez Sopra HR Software, deux jours de fractionnement sont systématiquement attribués pour les congés non pris durant la période estivale.

LA CFDT DÉNONCE LES MAUVAIS ACCORDS SIGNÉS CHEZ SOPRA STERIA !



Jours d'ancienneté

Chez Sopra Steria, pour 12 ans d'ancienneté c'est 3 ou 4 jours de congés payés selon l'âge (par ailleurs, c'est une discrimination « horaires de travail » à notre sens - Art. L1132-1 du Code du travail). Chez Capgemini, c'est 8 jours de congés payés, en plus sans condition d'âge, etc.

Les accords proposés par la direction signés uniquement par son syndicat maison (inconsistants, peu ou pas favorables aux salariés) expliquent la difficulté à recruter et à conserver les nouvelles recrues.

Que se passe-t-il maintenant que les accords sont signés à durée indéterminée par le syndicat maison ? Plus moyen de renégocier quoi que ce soit.

PAGE 2

**VOUS N'ATTENDEZ PAS L'INONDATION POUR VOUS ASSURER ...
PROTÉGEZ AUSSI VOS DROITS, REJOIGNEZ-NOUS !**

Consultez
notre
sitecfdtsoprasteria.
blogspot.fr

Cfdt:

La CFDT vous informe

Sopra Steria I2SS'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LA MENSUELLE

INFLATION : DEMANDES DE LA CFDT !

Depuis mars 2022, la CFDT a officiellement demandé à la direction générale une revalorisation des indemnités kilométriques, une révision de l'allocation forfaitaire mensuelle du télétravail, une augmentation générale des salaires et le recours à davantage de jours de télétravail à la demande du salarié, une motion CFDT votée à destination du Conseil d'Administration qui se réunit le 27 octobre, une motion CFDT votée en comité de groupe le 6 octobre.

Le directeur général, C. Malargé prend une nouvelle fois note de nos demandes, mais précise que ce n'est pas d'actualité et qu'une augmentation générale n'est pas dans la politique Sopra Steria.

La CFDT reste attentive au retour qui sera fait suite au Conseil d'Administration et réfléchit à des actions plus visibles.



La CFDT a également demandé la révision de l'accord télétravail, signé à la va-vite par le syndicat maison, pour demander trois jours de télétravail et la revalorisation de l'indemnité de télétravail.

Sur ce point, le syndicat maison n'est toujours pas intervenu contrairement à leurs communications car il ne fait jamais rien sans l'aval de la direction.

Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) commencent : la CFDT va de nouveau formuler toutes ces demandes.

PAGE 3

**VOUS N'ATTENDEZ PAS D'AVOIR UN ACCIDENT POUR ASSURER VOTRE VOITURE ...
PROTÉGEZ AUSSI VOS DROITS, REJOIGNEZ-NOUS !**

Consultez
notre
sitecfdtsopraSteria.
blogspot.fr

Cfdt:

La CFDT vous informe

Sopra Steria I2S

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LA MENSUELLE

LE SAVIEZ-VOUS ?

ÉGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

La méthodologie d'analyse des écarts de rémunération et d'adéquation entre les classifications et la ou les missions confiées ne prend en compte que la dernière mission !

- Quid des femmes dont la carrière a été bloquée, retardée, ... car elles ont eu des enfants ?
- Quid des femmes dont la carrière a été bloquée, retardée, car elles sont ou étaient à temps partiel ?
- Quid des femmes dont la carrière a été bloquée, retardée, ... car elles sont simplement des femmes ?

Cette méthodologie est :

- opaque, avec des critères très subjectifs suffisamment nombreux pour réduire le périmètre d'application ;
- appliquée lors des CRH à la main du management à forte proportion masculine qui discrimine les femmes depuis des décennies.

La **CFDT** demande une commission paritaire pour, entre autres, définir et valider l'application de cette méthodologie. La direction et le syndicat signataire



n'y voient aucun intérêt ! Étonnant ? Comme toujours, la signature précipitée stoppe net la négociation.

Comment peut-on croire et se satisfaire que seulement 3% des femmes aient été considérées en situation d'inégalités !

Pire, comment peut-on afficher 10 648 situations féminines examinées alors qu'il n'y a que 5 253 femmes dans l'UES Sopra Steria !

On en oublierait presque que seulement 2% de femmes sont dans le management !

Le syndicat maison déplore que l'augmentation des femmes puisse gréver celle des hommes et se demande si les femmes ne vont pas être déçues d'être augmentées "car elle sont femmes" (*sic !*).

Cet accord ne se limite pas à cette méthodologie comme le laisse entendre la communication du syndicat maison.



ADHÉREZ, REJOIGNEZ-NOUS !

Retrouvez-nous également sur **twitter** : **CFDTSopraSteria**
Sur **LinkedIn** : **cfdt-groupe-sopra-steria-21ab5b182**
Suivez-nous et partagez !



Consultez
notre
site



cfdtsopraSteria.
blogspot.fr

