

La CFDT vous informe

Sopra HR Software

LA MENSUELLE

Cfdt:

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



PLAYLIST CFD'ÉTÉ

ÉDITO
PROFITEZ DE VOS VACANCES !

CAFÉS NUMÉRIQUES À VOS AGENDAS !

CONCOURS PHOTOS DE VOS VACANCES !

**SALAIRE, OÙ EN ÊTES-VOUS ?
DEMANDEZ VOTRE POSITIONNEMENT !**

CERTAINS RÉCOLTENT LE BLÉ... D'AUTRES SONT FAUCHÉS !

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



**LA CÉ CÉ ...
LA CFDT !!!**



cfdtsoprasteria.blogspot.fr



La CFDT vous informe

Sopra HR Software

LA MENSUELLE

Cfdt:

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

NOUVEAUTÉS !

En direct du comité européen

Coup de gueule

Le programme "Speak Up" réunit différentes actions pour faire rayonner Sopra Steria par des actions dans vos écoles, des animations internes, des animations sur réseaux sociaux, le partage de votre carnet d'adresses...

Il fait de chacun de nous un ambassadeur ; c'est-à-dire un homme-sandwich pour les plus anciens et pour les plus jeunes un influenceur.

Non ne rêvez pas, Sopra Steria ne vous promet pas une retraite à 30 ans dans un 200m² à Dubaï...

Bien que Sopra Steria déclare « *Nous avons besoin de vous !* », elle n'a nullement l'intention de mettre la main au portefeuille.

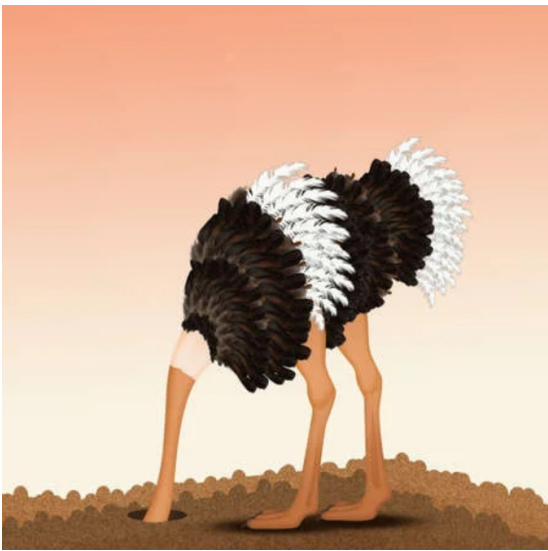
Speak out* against le programme "Speak Up". C'est vrai que "ambassadeur", c'est chic et corporatif pour désigner un salarié manipulé qui va faire des actions gratuites pour enrichir Sopra Steria.

Un ambassadeur est corporatif et être corporatif signifie simplement mettre gratuitement à disposition de Sopra Steria son temps, son argent et son réseau.

Ambassadeur, oui mais pas gratuitement... sinon c'est du travail dissimulé.

* *Speak out against* : s'élève contre

ALERTE AU PLOMB
La direction risque la santé des salariés pour économiser quelques packs d'eau !

PLUS
D'INFORMATIONS

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

cfdtsoprasteria.
blogspot.fr

La CFDT vous informe

Sopra HR Software

LA MENSUELLE

Cfdt:

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LES PIÈGES !

La déconnexion : un leurre

Le droit à la déconnexion est le droit pour le salarié de ne pas être joignable par les outils de communication (téléphone, e-mails...) en dehors de son temps de travail, en vue de lui assurer le respect de ses temps de repos et de congé, ainsi que de sa vie personnelle et familiale.

La déconnexion est prévue à l'article L. 2242-17 du Code du travail.

L'accord temps de travail stipule que « *Se déconnecter est un devoir de chacun ce qui signifie que chaque salarié est acteur de sa propre déconnexion ainsi que de celle des autres* ».

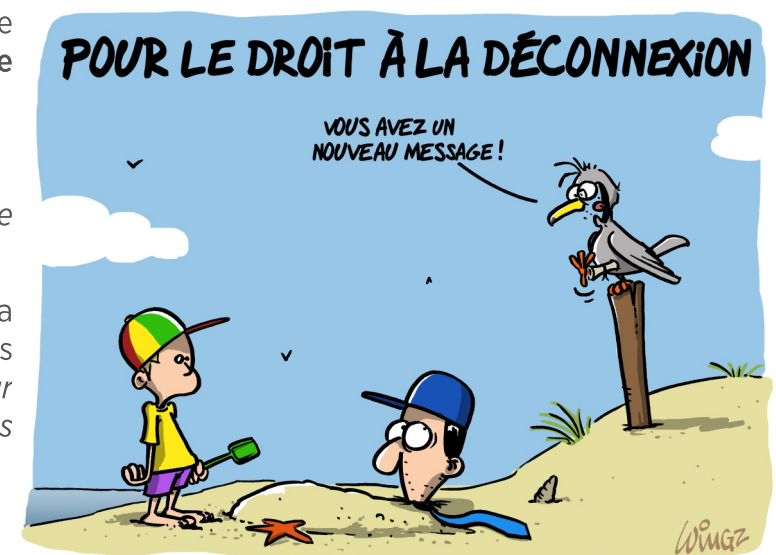
La **CFDT** souligne l'hypocrisie de l'entreprise qui fait porter sur "chacun" la responsabilité de sa déconnexion et celle des autres. L'employeur a une obligation de sécurité vis-à-vis de ses salariés comme le rappelle l'article L4121-1 et suivants du Code du travail qui dispose que « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (...)* ».

La jurisprudence estime que c'est une obligation de résultat qui pèse sur l'employeur.

La société doit fournir les moyens de déconnexion.

La **CFDT** vous invite à la prudence, car le règlement intérieur indique « *L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion* ».

L'entreprise fait porter sur le salarié son obligation, et en cas de non-respect au lieu de lui payer les heures supplémentaires, elle pourrait le sanctionner.



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



cfdtsoprasteria.
blogspot.fr



La CFDT vous informe

Sopra HR Software

LA MENSUELLE

Cfdt:

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Situation économique et financière de Sopra HR - Les élus CFDT vous informent

Au CSE de juillet a été présentée l'expertise sur la situation économique et financière de Sopra HR. Ce rapport met en évidence une **très bonne année pour SHRS**, au sein du Groupe Sopra Steria. On note un bon Résultat Opérationnel d'Activité qui matérialise la profitabilité supérieure de SHRS par rapport aux autres activités du Groupe, une augmentation de la Valeur Ajoutée. Cependant, certains points négatifs sont relevés, notamment une progression de la valeur ajoutée plus rapide que la masse salariale, entraînant une iniquité salariale. Les bonus versés ont augmenté, mais n'ont pas bénéficié à tous les salariés. De plus, la quasi-totalité du résultat distribuée aux actionnaires, accentue le déséquilibre entre actionnaires et salariés.

Les élus ont donc alerté la direction une de fois de plus sur le sentiment d'iniquité qui s'accroît de plus en plus :

- ❑ La quasi-totalité du résultat distribuée aux actionnaires, avec 19M€ de dividendes, est considéré comme un déséquilibre en faveur des actionnaires par rapport aux employés.
- ❑ L'inflation en 2022 a été de 5,2% bien supérieure à ce qui a été distribué aux salariés, ce qui accentue le sentiment d'iniquité.
- ❑ La distribution d'actions gratuites (LTI) à un petit cercle est un processus très occulte pour lequel la direction affirme ne pas connaître le nombre de personnes concernées.

Les élus indiquent qu'une plus grande rémunération pour les employés et une meilleure répartition des bénéfices doivent être mises en place pour améliorer cette situation et renforcer l'attractivité de l'entreprise.

Les élus proposent de revoir le plan d'actionnariat salariés (We Share) pour le rendre plus accessible à chaque salarié avec par exemple un abondement qui serait fonction du salaire ou encore par des actions gratuites pour tous.

La rémunération des salariés sera à nouveau abordée dans la consultation sur la politique sociale et les élus ne manqueront pas de faire part du mécontentement largement remonté par les salariés. La **direction ne peut pas rester indéfiniment sourde et muette à la gronde des salariés.**

Concernant la politique environnementale, des efforts sont reconnus, mais des améliorations sont à prévoir. Sopra Steria reprend à son compte certaines actions dépendent uniquement du volontariat des employés (ramassage des déchets sur La Défense) tout en refusant de reconnaître le transfert de charges vers les salariés en lien avec le télétravail.

Les élus Solidaires Informatiques ne manqueront sans doute pas de vous dire dans leur communication, que l'avis ne leur convient pas mais ils se sont encore fait remarquer dans cette commission en ne participant pas au travail commun de décryptage du rapport et d'écriture de l'avis. Et ces mêmes élus, qui font pourtant partie de la commission, ont voté contre l'avis en apportant pour autant aucun élément factuel pour étayer leur vote contre et n'ont amené aucune idée pour inciter la direction à faire mieux en matière de répartition de richesse.

Pour info, ce constat de répartition des richesses est valable dans les différentes entités du Groupe Sopra Steria.

Les élus CFDT ont souligné dans une déclaration au niveau du CSE de Sopra Steria Group : Le coût excessif du plan Incentive avec **11 millions d'euros de LTI pour 150 personnes** versus un plan We Share de **10 millions d'euros pour tous les salariés du Groupe**. Par ailleurs, il est fondamental de communiquer aux salariés que l'entreprise, malgré ses 167 millions d'euros de bénéfices, n'a payé encore une fois et comme depuis 8 ans, aucun impôt en France et a reçu 20 millions d'euros d'aides de l'état. En parallèle, l'entreprise a versé 88 millions d'euros de dividendes et n'a augmenté ses salariés qu'à la marge !!! »



ADHÉREZ, REJOIGNEZ-NOUS !

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



cfdtsopraSteria.
blogspot.fr

