

# InfoSolidaires



Information syndicale Février 2021 - N° 127

## RETOUR CRH : QUI A ÉTÉ AUGMENTÉ-E ?

Chaque année en janvier, la direction se doit de faire à chacun et à chacune un **entretien de restitution** des CRH.

En février 2012 (n° 23), nous écrivions déjà : « Comme tous les ans, janvier apporte son (petit) lot d'augmentations et ses masses de questions : pourquoi lui et pas moi ? La direction de Sopra se retranche sur son "système d'évaluation" si beau et si fiable qu'il est impossible de savoir ce qui est vraiment dit au cours des CRH : c'est un jugement sans appel, et hors de vue du principal intéressé. Il ne reste qu'à faire **confiance** à la direction ! »

Deux ans plus tard (n°46) rebelote : « C'est le conclave – pardon, les CRH – qui décide qui fera partie des heureux élus et qui n'en sera pas. Tout est IN-DI-VI-DUA-LI-SÉ, certainement pour renforcer le travail en équipe ! Nous réclamons depuis longtemps de VOIR ce qui est réellement

transmis aux CRH, la grille sur laquelle chacun et chacune est jugé.e. On nous raconte que tout est très réfléchi et parfaitement contrôlé, pourquoi n'avons-nous pas **confiance** ? Notre rôle de représentants du Personnel n'est pas de dire "amen" à la direction, mais de défendre vos droits, en particulier le droit de ne pas être jugé sans pouvoir se défendre ! »

Depuis, rien n'a vraiment changé. La direction met en avant le contexte 2020 (pandémie, cyberattaque, baisse du Chiffre d'Affaire) pour justifier à Sopra Steria de n'augmenter **que 30% des salarié.es** (contre environ 55% les années précédentes ; et à Sopra HR, année zéro ?). **On ne peut pas admettre qu'il n'y ait que 30% de « méritant.es »** ! D'autant que, lorsque nous regardons autour de nous, on ne les trouve pas ces 30%.

### Alors, qui a été augmenté.e ?

Pas ce ou cette collègue à qui on dit : « Tu as surperformé une nouvelle fois cette année ». Les rattrapages pour corriger les inégalités femme-homme : encore passés à la trappe ? Celles et ceux identifié.es comme sous-classifié.es : ni promu.es ni augmenté.es ? Celles et ceux non augmenté.es depuis plus de 5 ans : oublié.es aussi ? N'y aura-t-il que des directeurs, managers, commerciaux, que la direction aura **choisi** de faire évoluer ? **Solidaires Informatique** dénonce la politique de la direction « à la tête du client », discriminante envers les « vieux » (plus de 36 ans), envers les femmes et envers les non cadres, qui ne sont que peu ou pas promu.es.



### Vos contacts à Sopra HR Software :

Julien Ciry ( <b>DS et CSE</b> )	06.61.01.95.24	Nantes
Nadine Stéphan ( <b>DS et CSE</b> )	06.13.06.01.52	Paris
Shakir Simrick ( <b>CSE</b> )	07.89.50.58.51	Paris
Brigitte Gratecap ( <b>CSE</b> )	06.81.75.05.65	Paris
Laurent Leroux ( <b>CSE</b> )	06.86.43.93.34	Paris / Lille
Catherine Charnassé-Foucault ( <b>CSE</b> )	01.57.00.04.10	Paris

### Vos contacts à Sopra Steria I2S :

Simon Bozic ( <b>CSE</b> )	06.66.35.72.43	Roanne
----------------------------	----------------	--------

### Vos contacts à Sopra Steria Group :

Raphaëlle Collin ( <b>CSE</b> )	07.84.05.30.31	Toulouse
Alain Chazalon ( <b>CSE</b> )	06.75.28.23.10	Lyon
Sylvie Doussaint ( <b>CSE</b> )	06.31.41.35.83	Bordeaux
Pascale Nahmias ( <b>CSE</b> )	02.40.85.84.84	Nantes
Arnaud Landais ( <b>CSE</b> )	06.72.54.24.61	Nantes
Nathalie Coulet ( <b>DS et CSE</b> )	06.88.17.27.09	Aix
Dominique Vitali-Louzai ( <b>CSE</b> )	04.72.18.48.22	Lyon
Eric Rigaud ( <b>CSE</b> )	06.08.68.33.87	Aix
Christine Dupont ( <b>RS au CSE</b> )		Pau
Arnaud Deshayes ( <b>DS</b> )	06.62.50.92.85	Nantes
Michel Guillaume ( <b>DS</b> )	05.34.56.70.66	Toulouse
Marie-Claude Kukla ( <b>DS</b> )	06.17.39.12.00	Toulouse
Mohammed Ghoufraoui ( <b>DS</b> )	07.61.16.33.30	Nantes
Thierry Fétas ( <b>DS</b> )	06.49.75.08.41	Aix
Sandrine Ceccoli ( <b>DS</b> )	ceccoli.steria@gmail.com	Montpellier



L'information syndicale de **SOLIDAIRES INFORMATIQUE**  
UES Sopra Steria - février 2021 - p 1/4  
[soprasteria@solidairesinformatique.org](mailto:soprasteria@solidairesinformatique.org)

**INSCRIPTION NEWSLETTER :**  
[diff-soprasteria-subscribe@listes.solidairesinformatique.org](mailto:diff-soprasteria-subscribe@listes.solidairesinformatique.org)



**Solidaires**  
Informatique  
Union Syndicale Solidaires

# AFEST : QU'EST-CE QUE ?

Vous avez besoin de formation, on vous propose une AFEST ? Qu'est-ce que ? L'AFEST est une **Action de Formation En Situation de Travail**, définie par la loi du 5 septembre 2018 « *comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. En tout ou partie à distance, elle peut également être réalisée en situation de travail.* »

La mise en œuvre d'une AFEST comprend :

1. L'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
2. La désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
3. La mise en place de phases réflexives afin de consolider les apprentissages ;
4. Des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action. »



Pour l'employeur, l'AFEST offre l'opportunité de développer des compétences de manière plus rapide et plus en adéquation avec les problématiques opérationnelles. Côté salarié.e Steria structure et formalise la démarche... et impute ces parcours sur le plan de formation.

## Très bien sur le papier... mais...

En pratique, le parcours AFEST sera défini par un itinéraire pédagogique, constitué de situations de travail, qui vont permettre d'atteindre les objectifs de formation fixés au préalable. Le formateur ou la formatrice AFEST impute sur le budget formation : il/elle a donc – en principe – du temps dédié (contrairement au tuteur, qui était "bénévole"). Ce rôle ne doit pas être tenu par le manager opérationnel, afin d'éviter une confusion entre évaluation des acquis de formation et évaluation sur la mission.

Pour la mise en place de l'AFEST **Solidaires Informatique** veut éviter les dérives du passé (Contrats Pro).

Les formations auront-elles vraiment lieu ?

Les formateurs et formatrices prendront-ils vraiment le temps nécessaire ?

## Solidaires Informatique reste vigilant.

**Si vous êtes concerné.e et que vous avez des questions, ou une alerte à remonter,**

**n'hésitez pas : [contactez-nous !](mailto:soprasteria@solidairesinformatique.org)**

# Vivre en couvre-feu

Pour permettre aux salarié-e-s de continuer à **(sur)vivre** en ayant un peu de temps entre travail et couvre-feu pour faire quelques courses « essentielles », ceci sans parler de sorties personnelles, vos élu.es ont demandé à la direction d'aménager, **temporairement**, les plages fixes autorisant, par exemple, un départ à 16h00.

La direction « *ne souhaite pas* » modifier les plages fixes mais assure qu'une « *grande souplesse* » sera demandée aux managers.

En novlangue (la langue des patrons), grande souplesse = à la tête du client.

A défaut de la bonne tête, oubliez les petits plats maison, et adoptez le régime du Geek,

# À VOS NOTES DE FRAIS !



L'information syndicale de **SOLIDAIRES INFORMATIQUE**  
UES Sopra Steria - février 2021 - p 2/4  
[soprasteria@solidairesinformatique.org](mailto:soprasteria@solidairesinformatique.org)

**INSCRIPTION NEWSLETTER :**  
[diff-soprasteria-subscribe@listes.solidairesinformatique.org](mailto:diff-soprasteria-subscribe@listes.solidairesinformatique.org)



**Solidaires**  
Informatique  
Union Syndicale Solidaires

**POUR  
TES  
DROITS !**

**SYNDIQUE-TOI** 

**POUR NE PAS PERDRE  
TA VIE À LA GAGNER**

**SYNDIQUE-TOI** 

## DÉCEPTION

Le 26 janvier, le tribunal a rendu son verdict, sur nos contestations concernant les irrégularités des élections CSE 2019. Le tribunal a rejeté notre demande, uniquement sur des considérations de forme. Il n'a pas examiné nos arguments et les faits que nous avons scrupuleusement rassemblés. Le fond n'a pas été abordé.

### La forme l'emporte sur le fond

Ainsi, des personnes ont voté sans avoir la qualité d'électeur. Quant à la personne élue sur liste Traid-Union alors qu'elle n'était pas éligible, même TU reconnaît la réalité de cette situation – c'est-à-dire reconnaît avoir triché –, mais prétend qu'il aurait fallu le dire avant les élections ! C'est se moquer du monde ! Avons-nous les moyens – et le temps – de vérifier les milliers de noms figurant sur les listes électorales ? de vérifier que chaque syndicat respecte ses obligations ? Soyons sérieux.

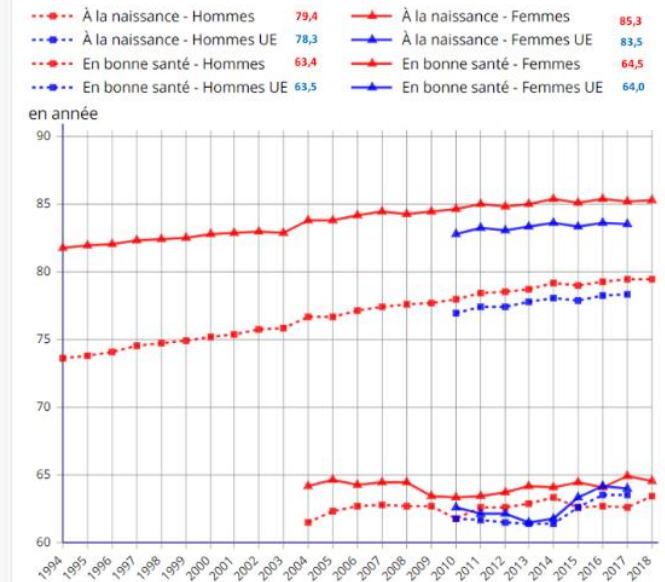
Moralité : Si la forme n'est pas scrupuleusement respectée, le fond ne compte pas ! *Une belle leçon de justice...*

**ERRATUM : ESPÉRANCE DE VIE  
EN BONNE SANTÉ = 63 ans !**

Dans notre édition de septembre (n°122), nous écrivions, reprenant en cela le chiffre officiel du gouvernement, que l'espérance de vie en bonne santé était de 67 ans, ce qui, déjà, nous paraissait suffisamment faible pour justifier de se battre pour que chacun puisse profiter de quelques années de « vacances » bien méritées après une vie de labeur et avant que ne surviennent les années où le corps usé et fatigué devient un fardeau.

Eh bien, sur ce point aussi, le gouvernement avance des chiffres bidons pour cacher l'indécence de ses projets, pariant comme toujours sur notre naïveté, notre crédulité et surtout notre indifférence à tout ce qui ne relève pas de l'immédiateté.

Espérance de vie à la naissance et espérance de vie en bonne santé à la naissance, en France et dans l'UE-28



**RETRAITES À POINTS  
ON N'EN VEUT  
TOUJOURS PAS !**

#17septembreEnGrève



L'espérance de vie **en bonne santé**, en France, n'est en réalité que de **64,5 ans** pour les **femmes** et de **63,4 ans** pour les **hommes**.

Source : [espérance de vie INSEE](#)

**Produisez, consommez et mourez...  
Mais en silence.  
Merci de respecter les actionnaires.**

**Travailler jusqu'à la mort,  
voilà le beau projet qu'on vous propose.  
Ça fait rêver non ?**



L'information syndicale de **SOLIDAIRES INFORMATIQUE**  
UES Sopra Steria - février 2021 - p 3/4  
[soprasteria@solidairesinformatique.org](mailto:soprasteria@solidairesinformatique.org)

**INSCRIPTION NEWSLETTER :**  
[diff-soprasteria-subscribe@listes.solidairesinformatique.org](mailto:diff-soprasteria-subscribe@listes.solidairesinformatique.org)



**Solidaires**  
Informatique  
Union Syndicale Solidaires

# SOPRA HR SOFTWARE

## C'EST QUOI CSEE TRUC ?

Que s'est-il passé au CSE Sopra HR Software ?

## Politique sociale : une tendance structurelle défavorable

Suite à l'expertise de la politique sociale 2018 - 2019 de Sopra HR Software, l'avis étayé et argumenté suivant, rejeté sans surprise par les autres élu-e-s bien trop complaisant-e-s vis-à-vis de la direction, a été proposé par vos élu-e-s **Solidaires Informatique** au CSE :

« La richesse des informations analysées par l'expertise de la politique sociale 2018 - 2019 révèle une **réalité** qui perdure, et que les salarié-e-s subissent maintenant **depuis des années**.

La **réalité** est que le temps, les réorganisations, les plans d'actions et les consultations passent mais pour les salarié-e-s, **rien ne change** ou si peu.

La **réalité** est que le fruit du travail des salarié-e-s, leur implication et leurs efforts, pour lesquels ils sont si souvent chaudement félicité-e-s lors des « retransmissions TEAMS » de la direction, ne profitent qu'à **quelques personnes** : les plus haut placées.

La **réalité** est que les 10 personnes les mieux rémunérées de l'entreprise ont vu leur salaire progresser de **18 %** entre 2014 et 2019. Ce n'est pas étonnant que les salarié-e-s soient si chaudement félicité-e-s régulièrement.

La **réalité** (non-enjolivée) est que les salarié-e-s sont considéré-e-s comme un moyen de **générer du profit**, et dont il faut essayer de réduire le coût le plus possible.

Cette **réalité** transpire également au travers des résultats de l'enquête Great Place To Work, corroborant le rapport d'expertise. En effet, nous constatons que plus on est à un **niveau élevé** dans la hiérarchie, plus on est satisfait à tous les critères. Charité bien ordonnée...

La **réalité** est aussi que les taux de satisfaction des **femmes** pour les indicateurs de crédibilité, de respect, d'équité et de convivialité sont systématiquement et significativement inférieurs à ceux des hommes. Entre les discours officiels, la mise en place de plans d'action et ce qui est vécu par les salariées il y a un monde ; d'ailleurs l'expertise sociale met en évidence des écarts salariaux significatifs défavorables aux femmes et ce, particulièrement dans les classifications I2.2, I2.3 et I3.1...

Concernant la politique salariale, il faut garder à l'esprit que l'expertise sociale 2018 - 2019 s'appuie sur les chiffres fournis par la direction qui ne sont pas tous réellement des augmentations mais parfois des effets mécaniques (exemple : les ex-DSRH pour

lesquels les 5% de revalorisation de salaire correspondent à 5% d'augmentation de temps de travail).

**Oui, la réalité est que la politique sociale 2018 - 2019 révèle une tendance structurelle, et n'est donc pas de nature ponctuelle.**

Les élu-e-s du CSE émettent pour ces raisons un avis sans équivoque : un **avis absolument négatif** sur la politique sociale de l'entreprise. »

POUR AGIR FACE  
À LA HIÉRARCHIE,  
IL FAUT SE REGROUPER

→ SYNDIQUE-TOI 

## En savoir plus...

Notre site Web dédié Sopra HR Software



[Ou cliquez ici](#)



L'information syndicale de **SOLIDAIRES INFORMATIQUE**  
UES Sopra Steria - février 2021 - p 4/4  
[soprasteria@solidairesinformatique.org](mailto:soprasteria@solidairesinformatique.org)

**INSCRIPTION NEWSLETTER :**  
[diff-soprasteria-subscribe@listes.solidairesinformatique.org](mailto:diff-soprasteria-subscribe@listes.solidairesinformatique.org)



**Solidaires**  
Informatique  
Union Syndicale Solidaires