

InfoSolidaires



Information syndicale Avril 2021 - N° 129

2020, UNE ANNÉE DIFFICILE... ?

« ...2020 a été une année difficile : la Covid-19, la cyberattaque, un chiffre d'affaire en baisse de 5%... ». C'est en substance le discours entendu lors des restitutions CRH de janvier... pour justifier de n'avoir pas augmenté une grande majorité de salarié.es.

Mais « difficile » pour qui, au juste ?

En 2020 le Résultat Opérationnel d'Activité (ROA) de notre entreprise est de 7%, ce qui est un très bon résultat. Pour l'obtenir, les salarié.es, collectivement, sont au moins aussi méritant.es que pour les 8% de 2019, sinon plus, car ils ont consenti des efforts supplémentaires (télétravail dans des conditions parfois difficiles et mal indemnisé, heures supplémentaires souvent pas comptées donc pas payées, congés pris au moment choisi par la hiérarchie...). **Sont-ils récompensés ? :**

NON !

La direction a décidé d'augmenter deux fois moins de salarié.es (sélectivité à 32%, contre 66% en 2019). En masse salariale, l'augmentation est même presque trois fois moindre qu'en 2019 (1,15% contre 3%).

Discriminations à tous les étages

Interrogée sur la raison de telles disparités, la direction se défend : 2020 a été « centrée sur l'objectif de maintien de l'emploi. On s'est demandé si on maintenait le cycle cette année, on a fait le choix de le faire et on assume le choix de sélectivité. On a été attentifs à préserver les équilibres. » Les équilibres ? L'augmentation minimum ? 50€, attribuée à une femme. L'augmentation maximum ? 3000€, attribuée à un homme. L'augmentation moyenne des temps partiels (sur la base du taux plein) : 114€, contre 130€ pour les temps pleins. L'augmentation médiane des productifs : 100€, contre 150€ pour les personnels de structure.



Parmi les « productifs », celles et ceux qui ont déclaré des heures supplémentaires (HS) sont 46% à avoir été augmenté-e-s. On pourrait se dire que, comme ils ont fait des efforts, c'est mérité. Sauf qu'ils ne sont pas les seuls, loin s'en faut. En effet, comme l'accord en vigueur dans l'entreprise prévoit que les HS déclarées peuvent être validées ou rejetées par la hiérarchie, plus personne n'ose en déclarer, sauf quand la hiérarchie le demande (ou l'autorise explicitement). Ainsi seulement 1170 productifs ont déclaré des HS en 2020. C'est évidemment très en-dessous de la réalité.

Augmentations « au mérite » ?

Alors, pour qui l'année 2020 a-t-elle été « difficile » ? Pour les actionnaires, dont l'effort a été le même que les années précédentes, c'est-à-dire se la couler douce en attendant que les dividendes (41 M€ cette année) tombent ? Ou bien pour : Les technicien-ne-s qui font un boulot d'ingénieur et que la direction refuse de promouvoir cadres ? Les stagiaires qui occupent un poste d'ingénieur ? Les nouveaux embauché-e-s qui, ayant fait un stage comme ingénieur sont propulsé-e-s chefs de projet avec un salaire (et une classification) d'ingénieur débutant ? Les femmes (et certains hommes aussi) qui ont dépassé l'âge de 40 ans mais stagnent en classification I2.2 (avec le salaire qui va avec) ? **Si les augmentations se faisaient au mérite, il faudrait en déduire que les salarié.es ont été 2 à 3 fois moins méritant.es en 2020 qu'en 2019, ce qui - à l'évidence - n'a aucun sens. Et pourtant, la direction « assume ».**



L'information syndicale de SOLIDAIRES INFORMATIQUE
UES Sopra Steria - avril 2021 - p 1/4
soprasteria@solidairesinformatique.org

INSCRIPTION NEWSLETTER :
diff-soprasteria-subscribe@listes.solidairesinformatique.org



Solidaires
Informatique
Union Syndicale Solidaires

Télétravail : L'accord **Traître** qui fait « encore » faire des économies à la direction

Rappel des faits : le 30/10/2020 Traid-Union – qui n'est jamais à court d'idées et de soutien pour améliorer les marges de l'entreprise et les dividendes des actionnaires sur le dos des salarié.es – signe un avenant à l'accord Télétravail, qui permet à l'entreprise de nous faire télétravailler 5 jours par semaine pour la somme dérisoire de 15€ par mois pour nos frais.

L'accord initial que **Solidaires Informatique** avait signé permettait aux salarié.e-s de télétravailler à 10€ par mois pour **1 jour par semaine** ! Il prévoyait parfaitement la situation de crise sanitaire, et sa formulation aurait permis aux salarié.es de réclamer une indemnisation au titre des frais professionnels bien plus importante, mais surtout cohérente avec le coût du télétravail que nous supportons.

En signant cet avenant, la Traître-union nous empêche de réclamer cette indemnisation légitime.

Sans cet avenant nous y gagnerions tous, l'entreprise serait exonérée de charges et de justificatif jusqu'à 50€ pour 5 jours de télétravail par semaine, et nous serions bien mieux remboursé.es.

Lien:

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/le-teletravail.html>

Solidaires Informatique s'interroge sur les motivations de Traid-Union pour accepter de signer des accords si **défavorables** aux salarié.es.

SOYONS SOLIDAIRES !

RECLAMONS UN ACCORD TELETRAVAIL DIGNE DE CE NOM AVEC 50€ par mois pour couvrir nos frais bien réels.



En attendant que nous puissions agir plus aisément pour défendre vos intérêts, nous pouvons vous conseiller **d'estimer précisément TOUS VOS FRAIS PROFESSIONNELS** afin de les inscrire prochainement sur vos déclarations d'impôts.

Car si l'entreprise refuse régulièrement et abusivement de vous rembourser vos frais professionnels (c'est une obligation légale de rembourser tous les frais professionnels sans les limiter abusivement via une procédure illégale), **vous pouvez les déclarer sur votre avis d'imposition.**

A ce titre, prenez en compte tous vos déplacements dans le cadre de missions (sans limitation de distance), vos déplacements pour vous rendre dans votre agence de rattachement (dans la limite de 40 km aller), ainsi que tous les autres frais non remboursés, déduisez la part remboursée par l'entreprise s'il y a lieu et inscrivez ces sommes en zone 1AK (1BK, ...) de vos déclarations d'impôts.

Pour tous les détails, c'est ici :

https://www.impots.gouv.fr/portail/files/media/3_Documentation/depliants/gp_12_0.pdf

Enfin, sachez que pour les frais inhérents au télétravail, vous n'êtes pas limité.es aux 50€ mensuels, mais il vous faudra garder les justificatifs.



L'information syndicale de **SOLIDAIRES INFORMATIQUE**
UES Sopra Steria - avril 2021 - p 2/4
soprasteria@solidairesinformatique.org

INSCRIPTION NEWSLETTER :
diff-soprasteria-subscribe@listes.solidairesinformatique.org



Solidaires
Informatique
Union Syndicale Solidaires

Télétravail :

Attention aux inégalités

La question du télétravail est présentée depuis des mois comme "la" réponse à la poursuite de l'activité économique au profit de la préservation de la santé des salarié.es. Comme si cette santé n'avait qu'une seule dimension, la préservation vis-à-vis du virus. Or les choses sont loin d'être aussi simples, voire simplistes. Le télétravail présente de nombreuses dimensions avec à la fois quelques avantages, mais surtout **de nombreux risques** et un accroissement important des **inégalités**. Ce n'est d'ailleurs pas par hasard si le patronat s'est fait autant tirer l'oreille pour se mettre à la table des négociations tout en disant dès le départ qu'elles ne devaient pas aboutir à de nouvelles "contraintes" pour lui... La situation et le flou dans lequel tout cela se met en place le satisfont pleinement en général et il voit les magnifiques opportunités que cela lui procure. Les enjeux sont pourtant importants, qu'il s'agisse de la question du collectif de travail, des risques pour la santé psychique que présentent le télétravail, de l'accroissement des inégalités femmes/hommes qu'il induit, du temps de travail, du droit à la déconnexion, des outils de surveillance et de flicage et bien entendu des **moyens matériels** pour l'exercer, avec en point d'orgue la question de l'espace de travail.

Extrait de la publication Et Voilà n°72, p. 3, à retrouver sur <https://solidaires.org/Le-petit-bulletin-et-voila-numero-72-Novembre-2020>

Remboursement des frais

en télétravail :

**le ridicule ne tue pas,
mais à force ça use**

Face au refus catégorique de la direction de prendre en charge l'achat d'une imprimante pour celles et ceux qui en manifestaient le besoin et à l'argument autant imparable que surréaliste de la direction « *Les sites sont ouverts et les salarié.es peuvent venir imprimer sur site* », **les élu.es solidaires informatique demandent à minima le remboursement des consommables** (encre et papier).

Vincent Paris, pragmatique et généreux, répond :
« *Les impressions papiers doivent toujours être limitées. Pour autant, si certaines impressions sont réellement nécessaires pour des raisons professionnelles, elles feront l'objet de remboursement* ».

Que faut-il en conclure ? Sans doute qu'il vous faudra, pour chaque impression :

- * Motiver, par écrit, auprès de votre hiérarchie la nécessité de cette impression
- * Attendre la reconnaissance, par écrit, de son caractère indispensable et le « GO » salvateur vous autorisant à cliquer sur

« imprimer » - Penser à faire valider également le nombre de pages, on ne sait jamais.

- * Faire une note de frais détaillée du coût de la consommation d'encre et de papier pour cette impression (bon courage !)
- * Fournir les justificatifs : facture cartouche d'encre, niveau des cartouches avant et après l'impression, facture de la ramette et prix de la feuille, etc.

On en rit ou pas ?

Vos contacts à Sopra HR Software :

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

Vos contacts à Sopra Steria I2S :

| | | |
|----------------------------|----------------|--------|
| Simon Bozic (CSE) | 06.66.35.72.43 | Roanne |
|----------------------------|----------------|--------|

Vos contacts à Sopra Steria Group :

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



L'information syndicale de **SOLIDAIRES INFORMATIQUE**
UES Sopra Steria - avril 2021 - p 3/4
soprasteria@solidairesinformatique.org

INSCRIPTION NEWSLETTER :
diff-soprasteria-subscribe@listes.solidairesinformatique.org



Solidaires
Informatique
Union Syndicale Solidaires

SOPRA HR SOFTWARE

ANNÉE ZÉRO

OPPORTUNISME CYNIQUE : AUGMENTATIONS ANNÉE 0

...ou comment profiter de la pandémie Covid-19 pour justifier le raboutage de la masse salariale de Sopra HR

Contrairement à ce qu'elle affirme, l'entreprise n'a pas sauvé l'emploi, **ce sont les salarié.es qui ont « sauvé » l'entreprise.**

Et pourtant, 1/4 des salarié.es augmenté.es seulement contre presque 3/4 l'an dernier !

Et pourtant, une augmentation moyenne divisée par 4 !

Et pourtant, la discrimination des femmes se poursuit, à Sopra HR Software (SHRS) comme dans tout le groupe. Pour que cela reste discret : 4 € de plus par mois aux femmes augmentées. Festoyez !

Ces 4 € couvriront-ils le reste à charge des frais de télétravail ? Festoyez !

Pour rappel : écarts salariaux significatifs défavorables aux femmes et ce, particulièrement dans les classifications I2.2, I2.3 et I3.1 ... » (voir nos analyses sur notre site)

Et pourtant, la continuité de service a toujours été assurée, la charge de travail a crû, les délais se sont raccourcis mais les mesures législatives nombreuses, complexes et changeantes ont été réalisées et livrées dans un temps record, pour permettre à nos clients de continuer à fonctionner et à Sopra HR Software (SHRS) de conserver leur confiance.

Et pourtant, le rebond économique est attendu, et déjà à notre porte ; les économies aussi à la faveur des futurs locaux où le flex-office permettra de gagner de coûteux m².

Et si on manifestait notre mécontentement salarial par une grève d'une journée plutôt que par Virtual Place to Work ?

D'ailleurs, la crise n'a pas modifié les **orientations stratégiques** de la direction :

- Licences
- Industrialisation (*) du Cloud
- HR Transformation
- International

(*) pertinente pour réduire les coûts, l'industrialisation présente des avantages (process clairs et organisés) mais également des risques pour les salarié.es (polyvalence, perte d'expertise et d'autonomie, procédures lourdes, perte de souplesse, répétitivité, perte de sens, RPS) transformant l'expertise en travail d'usine.

• Les risques du télétravail :

- Une délocalisation qui ne dit pas son nom mais quid **de nos collègues tunisien.nes qui réalisent un travail de valeur égale et devraient donc percevoir un salaire égal !**

- Un **risque accru** pour les femmes (accroissement charges domestiques et charges mentales : enfants, école à la maison, repas, courses, moins d'espace de travail) **sur leurs carrières et salaires, sans mesures spécifiques** mises en œuvre dans l'entreprise pour pallier cela : voir l'étude Boston Consulting Group qui pointe ces effets.

• Déménagements Sopra HR au mois de juin

Vaccination Astra Zeneca

La direction se fait le relais de la proposition de la médecine du travail. Nous avons alerté la direction du Groupe dès le 6 avril du risque (suspension aux Pays-Bas) et l'avons engagée à prendre ses responsabilités vis à vis des salarié.es. Prenez soin de vous.

En savoir plus...

Notre site Web dédié Sopra HR Software



[Ou cliquez ici](#)



L'information syndicale de **SOLIDAIRES INFORMATIQUE**
UES Sopra Steria - avril 2021 - p 4/4
soprasteria@solidairesinformatique.org

INSCRIPTION NEWSLETTER :
diff-soprasteria-subscribe@listes.solidairesinformatique.org



Solidaires
Informatique
Union Syndicale Solidaires