

InfoSolidaires

L'information syndicale mensuelle
de Solidaires Informatique
à Sopra Steria



Juillet 2021

Numéro 132

REMBOURSEMENT DES IK :

ON NE COMPREND PLUS RIEN !!

Depuis plusieurs mois la direction, après nous avoir informés d'une modification des remboursements des Indemnités kilométriques (IK) fait machine arrière et maintient (parfois) l'ancien mode de remboursement. Bizarrement, l'application de ces directives est très différente en fonction des agences, mais aussi en fonction des personnes... **Solidaires Informatique** vous révèle pourquoi !

En **février 2020**, la Cour d'Appel de Paris a déclaré **illicite** le § 4.1.2 de la procédure de remboursement des frais **actant le non remboursement des IK pour les missions « dans la zone urbaine »** !

De fait, depuis cette date, **les IK** générées par les missions en clientèle **devaient être remboursées à tou-te-s**, sur la base du trajet domicile-client plafonné au trajet agence-client.

Visiblement agacée de devoir appliquer la loi, la direction a attendu janvier 2021 pour supprimer la partie illicite de sa procédure, mais a assorti sa décision – de façon unilatérale – d'une « triangulation » dans le calcul des IK. Cette triangulation peut se révéler **très défavorable** pour les salarié-e-s qui se déplacent avec leur véhicule personnel dans le cadre de missions en clientèle. Devant le mécontentement porté par **Solidaires Informatique**, la direction a fait marche arrière, mais à partir du 1^{er} octobre, **nombre de ceux qui utilisent leur véhicule personnel vont être perdants, ce qui est illégal**. Alors que faire ?

Solidaires Informatique vous conseille :

- ⇒ Ne plus utiliser votre véhicule personnel dès lors que vous estimez ne pas être intégralement remboursé des frais engagés pour vous rendre en mission. **L'entreprise ne peut pas obliger un salarié à utiliser son véhicule personnel pour se rendre en mission.**
- ⇒ L'utilisation des transports en commun, lorsque c'est plus contraignant, notamment par un temps de transport accru, ne peut être imposée.

C'est donc à l'entreprise de vous donner les moyens de vous rendre sur votre lieu de mission.



Rentabilité des projets

Si votre management rechigne à vous rembourser vos frais professionnels, c'est parce que les frais de déplacement qui vous sont dus impactent directement la rentabilité des projets, donc naturellement l'atteinte des objectifs du management, donc leurs primes sur objectifs. Autrement dit : **moins vous vous faites rembourser, plus les primes du management seront conséquentes !**

Exactement comme les heures supplémentaires, que l'on vous décourage de renseigner afin de ne pas vous les payer.

À MÉDITER ! □

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 Coulet (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
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

Nous suivre :



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

PRIME VACANCES : COMMENT ÇA MARCHE ?

Bientôt les vacances... Les congés d'été approchent à grands pas (et ont même commencé pour certain-e-s !) et votre budget vacances est un peu serré. Par chance, notre convention collective (Syntec, article 31) nous a prévu une prime de vacances. Vous l'avez normalement perçue avec votre salaire de juin.

Sans rentrer dans le détail d'un calcul complexe, retenir ce qui est important :

- L'enveloppe globale de la prime de vacances versée correspond à 10% de l'indemnité de congés payés, répartie entre tous les bénéficiaires.
- La prime est **collective**.
- **Aucune condition de présence effective n'est exigée** par la convention collective, c'est-à-dire que les salarié-e-s dont le contrat est suspendu pour arrêt maladie, maternité, ou autre, même si leur salaire n'est plus maintenu, ont droit à la même prime de vacances que les autres.

Si vous constatez qu'étant sous contrat, vous n'avez pas perçu votre prime vacances, ou que son montant est inférieur à celui de vos collègues, contactez vos élu-e-s **Solidaires Informatique** pour étudier votre situation avec nos experts. □

Montant de la prime vacances

Suite aux différents rachats, en fonction de votre société d'origine vous ne percevrez pas le même montant. Entre autres :

- Si vous venez de Sopra, la prime dépend du nombre de « parts » (nombre d'enfants), le montant de la part, lui, est fixe.
- Si vous venez de Steria, le montant de la prime est un forfait identique pour tous, indépendamment du nombre d'enfants.
- Si vous venez d'Inforsud, le montant de la prime est contractuellement défini (% de votre salaire). □

MÉDECINE DU TRAVAIL : VRAIMENT À L'ÉCOUTE ?

Ces derniers mois, plusieurs salarié-e-s nous ont contacté, très étonnés voire contrariés des pratiques de la médecine du travail. Exemples :

- Refus de jours de télétravail supplémentaires, pourtant nécessaire pour raison de santé... après échange avec une direction d'agence (hors COVID)
- Suggestion de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) à des « femmes enceintes », des personnes « plus grandes que la moyenne », ou autre... seule solution selon eux pour obtenir un aménagement de poste, pourtant indispensable pour préserver leur santé au travail !

- Refus d'aménagement de poste de travail... au motif que la souffrance occasionnée ne pouvait donner lieu à une RQTH !
- Recommandation de ne pas signaler des douleurs importantes... afin de ne pas risquer de se retrouver en situation de grand déplacement !

Certain-e-s nous ont confirmé avoir été déprimés après une visite médicale du travail. Ces pratiques sont anormales.

Le rôle de la médecine du travail

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il se doit d'éviter toute dégradation de la santé physique ou mentale des salarié-e-s du fait de leur travail. **Le médecin du travail ne doit pas se prononcer en fonction de l'employeur, mais uniquement de la santé du salarié qu'il reçoit.** □

Quelques repères

- Même si l'on n'est pas RQTH, on a droit à des aménagements de poste ; il est anormal qu'on nous les refuse.
- Un-e salarié-e de grande taille n'est pas handicapé-e ! Il doit pouvoir bénéficier des aménagements nécessaires pour préserver sa santé au travail.
- Une femme enceinte n'est pas handicapée ! Elle doit pouvoir bénéficier des aménagements nécessaires pour préserver sa santé au travail.
- (Hors COVID) Même si l'employeur y est défavorable, si une journée de télétravail supplémentaire par semaine est nécessaire pour préserver la santé au travail, cela doit être aménagé ; l'employeur ne peut pas s'y opposer. □

SOLIDAIRES, UNITAIRES ET DÉMOCRATIQUES

Le mouvement social et le Conseil d'État viennent d'infliger une lourde défaite au gouvernement.

Saisi par la CGT, la FSU et **solidaires** afin que soit suspendu le décret portant réforme de l'assurance chômage du 30 mars dernier, le Conseil d'État a décidé de **suspendre** la réforme du salaire journalier de référence, dont le système aurait engendré des inégalités en montants d'allocations, pour une même période travaillée, de 1 à 50 !

Ce qui cause le chômage, ce n'est pas la mauvaise volonté des chômeurs et chômeuses, mais celle ... des employeurs et de l'Etat !

Des employeurs qui suppriment des emplois pour maintenir leurs profits



Un Etat qui fait disparaître des postes là où on en a le plus besoin ...



... et qui, au lieu de baisser le temps de travail pour mieux répartir l'activité, aide à l'augmenter, et recule l'âge de la retraite.



Dans la droite ligne de sa décision de novembre dernier, le juge a donc fait droit aux syndicats et **suspendu, dans l'attente d'une décision au fond, les règles de calcul du montant de l'allocation chômage qui devaient entrer en vigueur le 1^{er} juillet.**

Ce n'est guère étonnant, au vu des incohérences et contradictions d'un gouvernement incapable de justifier du bienfondé de sa politique basée sur une hypothétique amélioration du « marché du travail », qui pendant l'audience est allé jusqu'à prétendre que c'est aux salarié-es d'obliger le patronat à leur proposer des contrats non précaires !

Alors que Macron a annoncé le retour de la réforme des retraites, cette **nouvelle victoire** du mouvement social signe une nouvelle défaite du gouvernement pour qui la réforme de l'assurance chômage a servi ces derniers mois de réforme « étandard ».

Même si nous ne doutons pas qu'il revienne rapidement à la charge, cette victoire doit le faire réfléchir. Elle met en cause sa capacité à gérer l'assurance chômage dans le respect de l'intérêt des chômeurs-euses, gestion qui doit être de la compétence des seul-es représentant-es des travailleurs-euses.



Alors que les besoins sociaux sont partout criants, il est temps de construire une protection sociale en phase avec les enjeux du 21^{ème} siècle. Réellement protectrice des droits de la population, à commencer par les plus modestes, contre les aléas de la vie, que ce soit en termes de santé, de vieillesse, de chômage.

Les victoires rappellent surtout qu'il ne faut jamais rien lâcher, qu'il nous faut toujours construire le rapport de force pour empêcher ce gouvernement de nuire à nos droits, et pour en gagner de nouveaux.

A commencer par un vrai statut du salarié permettant de toucher son salaire, même ayant perdu son emploi ! □

Le monde d'après le monde d'après...

Souvenez-vous... Il était une fois **le méchant télétravail** qui, selon les directions et notamment la direction Sopra HR Software, était **considéré comme des vacances**, comme l'oisiveté masquée menaçant le profit et la performance...

Mais ça c'était avant... Avant la pandémie, qui a vu 3 confinements et **l'avènement forcé du télétravail comme mode de travail prédominant** dans nos métiers... Donc, en fait, contrairement aux idées passistes – et obsolètes – des directions et grâce au travail impressionnant des DSI, le télétravail était déployé.

Au fur et à mesure que les mois passaient, les directions ont pu se rendre compte, non pas de leur erreur d'appréciation car elles ne reconnaîtront jamais leurs erreurs, mais **que nos métiers de SSII / ESN peuvent être réalisés à distance sans problème**.

En effet, les directions ont été forcées de constater que **les salariés avaient su et pu maintenir un engagement, un « niveau de service » équivalents en télétravail** ; chez SHRS, notre directeur général aura osé un :

« *Maintenant que le télétravail se termine, il va falloir revenir travailler* » ... et il aura fallu une **grogne générale** pour voir une rectification des « éléments de langage » de la direction, qui n'a depuis cessé de remercier mécaniquement à chaque communication... Pour les autres formes de remerciements, nous repasserons...

Déport des charges liées à l'exercice du travail

Puis un « premier miracle » est apparu pour les **entreprises** : elles **ont commencé à constater les effets positifs de cette situation** : la **baisse des charges** (électricité, chauffage...). Ces frais n'ont pas disparu pour autant car si les salariés n'avaient plus besoin d'électricité et de chauffage au bureau, ils en avaient besoin chez eux.

Par la menace sur la masse salariale (licenciements, gel des salaires...), **les entreprises ont profité de la situation pour reporter les charges sur les salariés** en refusant de couvrir intégralement les charges professionnelles (seulement 15 euros chez SHRS), malgré les plafonds URSSAF plus réalistes (50 euros)...

Pendant ce temps-là... « l'immonde d'après » se préparait.

Le fruit de **longs mois de réflexion chez les patrons** a commencé à être distillé* : **nos métiers**, qui se sont avérés très adaptatifs, très souples pendant la crise sanitaire, seraient une **opportunité** car ils pourraient être soumis à une **logique d'optimisation des coûts... par la délocalisation**.

Bah oui ! Ce que vous avez pu faire depuis chez vous peut être fait depuis des pays à coûts sociaux moindres, après tout ! Merci patrons ?

D'après des experts, le **phénomène « délocalisations »** serait **plus fort dans nos métiers** que dans le monde industriel pendant les 40 dernières années de libéralisme effréné.

Une seule solution : la mobilisation

Malgré tout ce que nous avons accepté au cours des années (charge de travail toujours plus lourde, temps de travail toujours plus long, moyens humains et matériels toujours plus réduits, délais toujours plus courts, management toujours plus brutal, direction toujours plus sourde...), vous pensiez que nos métiers étaient malgré tout protégés ?

Nous sommes les prochains sur la liste si nous ne nous mobilisons pas !

Voilà pourquoi vous devez vous faire entendre, au-delà d'une grogne générale, vous devez vous donner les moyens de vous défendre face à la direction, grâce notamment à des élus qui se battent pour vous et qui évitent que nous soyons demain les dindons de la farce.

Le syndicalisme réformiste ne vous protégera pas, il ne fera que négocier la police d'écriture des lettres de licenciement. Le syndicalisme de combat est votre seule alternative face à cet « immonde d'après ». □

* « *Télétravail : le spectre d'une nouvelle vague de délocalisations* », Les Echos, 1^{er} juillet 2021

Lire aussi l'étude de la Coface : <https://www.coface.fr/Actualites-Publications/Publications/Delocalisation-de-la-production-post-pandemique-une-opportunit%C3%A9-pour-les-pays-d-Europe-Centrale-et-Orientale>

En savoir plus...

Notre site Web dédié Sopra HR Software :

