

InfoSolidaires

L'information syndicale mensuelle
de Solidaires Informatique
à Sopra Steria



octobre 2021

numéro 135

**RETOUR SUR SITE,
TÉLÉTRAVAIL/FLEXOFFICE:
LA DIRECTION PASSE EN
FORCE, LES SYNDICATS
MAJORITAIRES SUIVENT**

Game Of Desk : résumé des saisons.

Saison 1 - Crise sanitaire et télétravail pour tous.

Pendant plus d'un an, tout le monde est en télétravail. Les sites se vident. Partout on nous explique que l'organisation du travail, ce ne sera plus jamais comme avant, qu'il faut s'adapter, que le télétravail est une opportunité (pour qui ?).

Profitant de l'absence des salarié.es en télétravail à la maison, la direction, joueuse, prépare en catimini « le monde d'après ». Mais « Chut ! » c'est une surprise. Opportuniste, elle décide de réduire la voilure : fermeture de sites, restitution d'étages, suppression de postes : bref on s'allège.

- Montpellier : 1 immeuble de moins
- Niort : 1 immeuble de moins
- Toulouse : site Aristote en moins
- IDF : Manhattan en moins, des centaines de salarié.es muté.es fictivement à Meudon. Les postes fondent.
- Nantes : hausse des effectifs sur des sites à 110% avant confinement.

Le Bureau c'était à la maison !

Saison 2 - Retour sur site Pour tous

La direction arrêtera le « télétravail exceptionnel » au 1er Novembre. Tous les salarié.es seront priés de **reprendre sur site**. Celles et ceux qui voudront continuer à télétravailler devront faire une demande de télétravail régulier (Max 2 jrs/sem), mais comme il n'y a plus d'outil pour cela **il faudra demander à son Manager par mail**).

Chacun cherche son bureau !

Saison 3 - Le Flex Office en marche...forcée

La direction décide de libérer Meudon, Triangle, etc.- pas Kleber évidemment - et de prendre un bail à la Défense pour combler les manques de postes de SHRS, SBS et SSG. Elle ne consultera que le CSE de SSG -les autres apprécieront.

**2021-2022 : MONTREZ VOTRE
COLÈRE #DUEstMonPoste !**

En CSE, les (vrais) syndicats s'insurgent. Ils exposent les difficultés, la dégradation des conditions de travail, les problèmes juridiques, etc. Pas de bol pour les salarié.es : la majorité au CSE SSG, Traid-Union/S31/CGC aboie mais ne mord jamais et regarde passer la caravane de la direction hilare. Au final et comme toujours dans la plus parfaite discipline, ils voteront pour ce projet hallucinant sans même interroger les élu.es des autres entreprises.

CLIFFHANGER : 340 postes perdus sur tout Paris pour TOUT le groupe comment la direction va-t-elle faire pour sauver sa petite entreprise familiale ?????

TEASING de la saison à venir :

On cherche encore le titre : « Partage ton poste » ou « Un poste pour deux » ou peut-être « Le travail en Poste restant(e) »

Pour la direction c'est le sens de **l'Histoire... et de son profit**.

Les salarié.es vont **partager leur poste de travail**. Ça s'appelle le « Flex-office ». Pardon, la direction, qui pratique couramment la Novlangue, appelle ça « l'environnement dynamique » (*).

Vous n'aimiez pas l'open space ? Vous allez détester le Flex office. Tout est Flex, tout est mobile, tout est fluide, tout est agile ... Sauf la direction bien sûr !

**ENSEMBLE BATTONS NOUS POUR DES
CONDITIONS DE TRAVAIL HUMAINES !**

*nouveau dictionnaire du « Petit Medef illustré ».

L'ACCORD ÉGALITÉ PRO... VRAIMENT ÉGALITAIRE ?

Solidaires Informatique décrypte et dévoile la réalité des chiffres !

Alors qu'à grand renfort de publicité, la direction vante le dernier accord égalité professionnelle et surtout son unique signataire Traid-Union - qui se défend d'être en [grande] symbiose avec la direction-, nous vous dévoilons les conclusions de l'expert du CSE sur les principaux sujets.

Le recrutement

Selon l'expert du CSE, les écarts de salaire à l'embauche sont visibles et en défaveur des femmes, malgré les engagements de l'accord précédent :

En K€	Province		Région Parisienne		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
T1				0,0	26,9
T2	nc	nc	nc		28,0
T3	26,2	nc			nc
TP1		nc			nc
TP2			nc	nc	32,9
TP3			34,1		34,1
I1.1	30,1	29,5			29,7
I1.2	31,9	32,0	37,7	38,1	34,4
I2.1	34,5	35,5	42,8	41,3	39,0
I2.11	33,7	34,9	40,8	40,7	36,4
I2.2	38,8	39,1	46,1	45,3	41,4
I2.3	45,0	44,1	53,5	52,6	45,9
I3.1	50,4	51,6	57,1	63,2	54,6
I3.2	60,5	74,0	85,4	91,3	82,7
I3.3		nc	nc	158,2	145,8

« En Province, les salaires d'embauche des femmes sur la même classification sont inférieurs à ceux des hommes (hormis sur les classifications I1.1 et I2.3). En Région Parisienne, les femmes perçoivent globalement des salaires annuels supérieurs à l'embauche sur les classifications les plus basses (≤ 2.3), mais des salaires moins importants sur les classifications les plus hautes (≥ 13.1). »

La rémunération

« Les écarts de salaire entre hommes et femmes se dégradent en défaveur des femmes sur les classifications les plus élevées. Les écarts se sont creusés entre 2018 et 2019 ! »

« Les écarts en défaveur des femmes sont particulièrement marqués pour les tranches d'âge les plus élevées. »



Les promotions (gestion des carrières)

L'objectif de l'accord précédent était d'atteindre sur les coefficients ≥ 13.1 la même proportion de femmes que celle de l'effectif. L'expert du CSE confirme que cet objectif est loin d'être atteint, ce qui ne motive visiblement pas notre direction pour accentuer ses actions :

« Le taux de féminisation s'améliore sur les classifications supérieures, mais il reste inférieur à 20% sur les classifications I3.2, I3.3 et DHG. »

Et le temps partiel ?

Alors que les femmes représentent environ 30% des effectifs et 75% des temps partiels, l'expert du CSE note, contrairement aux engagements de l'accord :

« Les temps partiels bénéficient d'une revalorisation moyenne **inférieure** à celle des temps pleins : 2,2% pour les femmes (contre 3,6% à temps plein), et 1,5% pour les hommes (contre 3,2% à temps plein). »

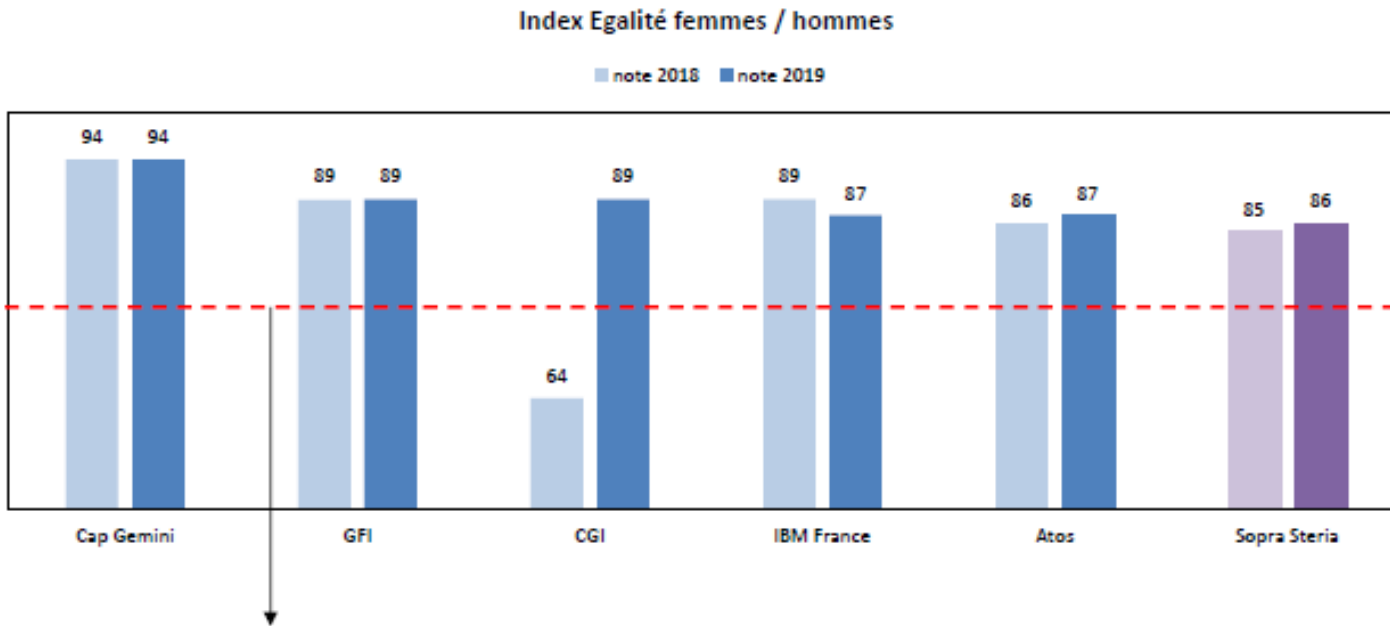
« Des écarts de salaires sont observés entre temps partiel et temps plein pour une même classification, souvent en défaveur des temps partiel, malgré un âge et une ancienneté moyens systématiquement supérieurs. De plus, le taux de promotion bien moins important révèle un frein à la progression de ces salariés. »

Les conclusions de l'expert sont sans appel :

« Au global, les disparités entre hommes et femmes atteignent 8,9% en défaveur des femmes en 2019, un taux presque similaire à celui observé en 2018 (9%). Rappelons que l'écart était de 6% en 2015. Comme les années précédentes, les écarts en défaveur des femmes sont particulièrement marqués pour les tranches d'âge les plus élevées. »

Et la concurrence ?

« SSG se situe en-dessous de concurrents directs en termes d'Index d'Égalité femmes/hommes »



EN CONCLUSION :

Le dernier accord signé n'apporte rien de plus que le précédent qui n'a pas démontré son efficacité. Pire, il a même aggravé la situation d'inégalité, à l'inverse de ce que la direction nous promettait.

Solidaires Informatique se bat pour le respect de la loi : « A travail égal, salaire égal ». La discrimination liée au genre, que ce soit à l'embauche, pour la formation ou l'évolution professionnelle est illégale. Le respect de la loi est un minimum non négociable. Un accord doit garantir plus que la loi. Nous ne défendons jamais ces accords de dupes. Nous demandons plus. Vous méritez mieux.

La direction Sopra Steria continue d'affirmer qu'il n'y a pas de moyen de contrôler les tâches réellement effectuées, et ne base ses données que sur le coefficient Syntec.

Cela lui permet :

- D'occulter les nombreuses femmes sous positionnées depuis des années : non promues, elles exécutent les mêmes tâches que des hommes positionnés 1, 2 ou 3 échelons au-dessus !
- D'affirmer que des femmes seraient mieux rémunérées que les hommes dans les coefficients < 3.1 : en n'étant pas promues mais un peu augmentées on finit par dépasser les nouveaux arrivants dans ce coefficient !

Solidaires Informatique revendique un rattrapage pour toutes les Femmes qui ont été discriminées pendant des années. Les revalorisations actuelles ne font que maintenir les écarts, voire les creuser ! □



Vos contacts à Sopra HR Software :

Julien Ciry (DS et CSE)	06.61.01.95.24	Nantes
Nadine Stéphant (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

Temps partiel cotisé à 100 %

On l'a vu (en pages 2 et 3 ci-dessus), l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne permet pas de réduire les inégalités qui se sont creusées au fil du temps.

Pendant, les salarié·e·s de Sopra HR Software vont désormais, comme leurs collègues de l'UES, bénéficier de la possibilité de cotiser pour la **retraite** à 100 % en étant à temps partiel.

Pendant une période de 8 ans, consécutifs ou non, pour les temps partiels supérieurs à 50 %, le·la salarié·e paie le supplément de cotisation salariale et l'entreprise, le supplément de cotisation patronale. Ceci permet de calculer les points retraite sur le salaire temps plein.

Exemple :

Salaire temps plein de 3000 €

Salaire temps partiel à 80 % de 2400 €

Avant l'accord, les cotisations retraite étaient payées uniquement sur les 2400 €

Avec l'accord, les cotisations retraites peuvent être aussi payées sur les 600 € de différentiel de salaire par rapport à 100 %.

Pour les salarié·e·s les plus jeunes, la question peut sembler trop lointaine dans la mesure où la cotisation supplémentaire fait baisser le net à payer et où il y a une incertitude sur le décompte des points de retraite due aux réformes que l'on nous promet. De plus, en début de carrière, il est possible de penser que

les 25 années nécessaires au calcul de la retraite seront devant soi.

Pour les salarié·e·s **proches de la retraite**, cette mesure peut favoriser la retraite progressive. A partir de 60 ans, si vous avez travaillé 150 trimestres, vous pouvez travailler à temps partiel en percevant une partie de la retraite et en continuant à accumuler des trimestres. □

Que s'est-il passé aux négos Sopra HR software ?

**La négociation
prime de vacances Sopra
HR software continue
les 11 octobre
et 3 novembre.
Nous y reviendrons
prochainement.**

En savoir plus...

Notre site Web dédié Sopra HR Software :



RÉFORME DES RETRAITES

APPLIQUE TOI... CAR SI TU VEUX
UNE RETRAITE À TAUX PLEIN,
FAUDRA QUE TU AIES LE BAC
AVANT LA FIN DU C.P. !...

