

InfoSolidaires

L'information syndicale mensuelle
de Solidaires Informatique
à Sopra Steria



novembre 2021

numéro 136

TÉLÉTRAVAIL : LA FAQ DE F2F, FAKE OR FUN ... OR BOTH

Attestation de conformité électrique :

Que recouvre-t-elle ?

Direction : le télétravail doit être exercé dans des conditions de sécurité équivalentes à celles fournies par l'entreprise sur nos sites. Dès lors le « collaborateur » (le salarié)... doit pouvoir attester sur l'honneur de la conformité de l'installation électrique du lieu d'exercice du télétravail... A défaut d'une telle attestation, le télétravail n'est pas possible.

Solidaires Informatique : Quelles sont ces « conditions de sécurité fournies par l'entreprise sur ses sites » ? Sachant que l'installation électrique de chaque site dépend des normes en vigueur au moment de sa

construction, le niveau de sécurité varie d'un site à l'autre.

Y a-t-il un site de référence ? Comment les salarié·e·s en ont-ils connaissance ? Comment peuvent-ils procéder à cette vérification ? Faut-il faire intervenir un professionnel ? Quel document lui fournir ? Qui le paiera ?

Qui peut attester d'une chose dont il ignore tout et dont la direction elle-même ne sait pas grand-chose ?

Cumul en plus du télétravail régulier (TLR)

Télétravail médical (TLM) : le cumul est possible s'il ne déroge pas aux conditions de présence de 2 jours sur site.

Télétravail occasionnel (TLO) : le cumul est possible dans le respect des conditions fixées par l'accord.

À la demande du client : les cas spécifiques où le client demanderait plus de 3 jours de télétravail seront examinés par la DRHG.

Le "ça dépend" est dans l'ADN de Sopra Steria.
Médecin : 0 / Client : 1 / Management : 2

Mais ce n'est pas ce que dit l'accord : Les 2 jours de présence sur site ne concernent que le TLR, le TLO est conditionné en priorité par des cas de force majeure, le TLM par la médecine du travail. Le client quant à lui ne peut pas demander le télétravail mais simplement dire qu'il ne peut (veut) pas accueillir le salarié sur son site.

Télétravail occasionnel

On nous dit que le TLO peut être accompli par exemple en cas de conditions climatiques impérieuses, de perturbations dans les

transports en commun, etc. Bref en cas d'imprévu. Mais un délai de prévenance d'au minimum 24h doit être respecté et il doit être accepté par le manager. L'accord télétravail précise même que la demande et la réponse doivent se faire par écrit.

Du coup tu te lèves le matin avec 2 mètres de neige, tu fais ta demande par écrit pour dans 24 heures, et tu attends que ton manager te réponde par écrit. En attendant tu prends tes skis et tu vas bosser... Tu ne sais pas skier ? Dommage ! Tu avais déjà pris 3 jours de TLR dans la semaine ? Pas de chance ! Essaie la luge !

Donc le TLO répond à de l'imprévu à condition qu'il soit prévu... Cherchez l'erreur !

...la suite au prochain numéro. □

Sopra HR Software

« Tout va très bien... »

Notre Directeur Général, au CSE d'octobre, a annoncé que nos résultats 2021 sont excellents et bien au-delà de ce qui était prévu. Nous avons toutes et tous permis à l'entreprise de sortir très honorablement de l'année 2020 et en avons été d'ailleurs chaleureusement félicité·e·s par de multiples mails et interventions orales. En récompense, il y a eu distribution discrétionnaire de "primes projet" à **179 personnes** pour un montant moyen de 1300 € (min 500/max 3000). **Les 700 et quelques personnes n'ayant pas été récompensées apprécieront certainement.**

CSE Sopra Steria : Solidaires Informatique dénonce 2 ans d'entraves

... Traid Union s'en émeut.

Vos représentant.es au CSE tiennent leurs missions et prérogatives du code du travail.

En novembre 2019, vous avez élu vos représentant.e.s du personnel au CSE pour qu'ils et elles vous proposent et organisent les activités sociales et culturelles. Soit ! **Mais pas que.** Si c'est la mission la plus sympathique, ce n'est pas la seule. Il incombe aussi aux élu.e.s de contrôler l'évolution et les orientations de l'entreprise. Depuis la disparition des DP et CHSCT, ils sont les seuls à défendre vos intérêts, à veiller au respect de vos droits, de vos conditions de travail, et à vous accompagner quand vous vous sentez démuni face à une situation inédite, stressante, de laquelle vous ne savez comment vous dépêtrer.

Un calendrier parfaitement maîtrisé

Novembre 2021, enquête Great Place To Work : « Être une entreprise où il fait bon travailler, ça ne se rêve pas, ça se construit ensemble ! » (Vincent Paris)

Janvier 2022, retour CRH : « Tu n'as pas eu d'augmentation alors que tu as bien travaillé, mais continue comme ça... et surtout ne te décourage pas ! » (MOp)

Depuis le début de cette mandature du CSE, les élu.e.s **Solidaires Informatique** au CSE dénoncent l'accumulation des entraves visant à empêcher vos élu.e.s de faire leur travail.

Depuis deux ans nous alertons sur le refus récurrent d'inscrire à l'ordre du jour des réunions plénières les points demandés par vos élu.e.s, le non respect de la parole et du temps de débat nécessaire, le refus de communiquer des informations utiles à la compréhension des sujets, les consultations faites après la modification de vos conditions de travail, la partialité des avis votés par les élu.e.s de Traid-Union, les agressions verbales subies lors des réunions.

Depuis deux ans nous dénonçons également la confiscation des prérogatives du CSE par la direction, avec la bénédiction de Traid-Union, au motif que les Représentant.e.s de Proximité (RP) ou telle commission en sont investis par accord d'entreprise. Rappelons que ces prérogatives sont d'ordre public, et confier des missions de proximité aux RP ne dépossède pas pour autant les représentants élu.e.s au CSE des moyens que leur donne le Code du travail pour exercer leur mandat sur le périmètre national.



En privant vos représentant.es élu.es des moyens d'exercer leur mandat, la direction vous prive de vos droits.

Devant la multiplication des entraves au CSE et l'échec du dialogue social, Solidaires Informatique a saisi la justice.

ENSEMBLE BATTONS-NOUS POUR LE RESPECT DE NOS DROITS ! □

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 :

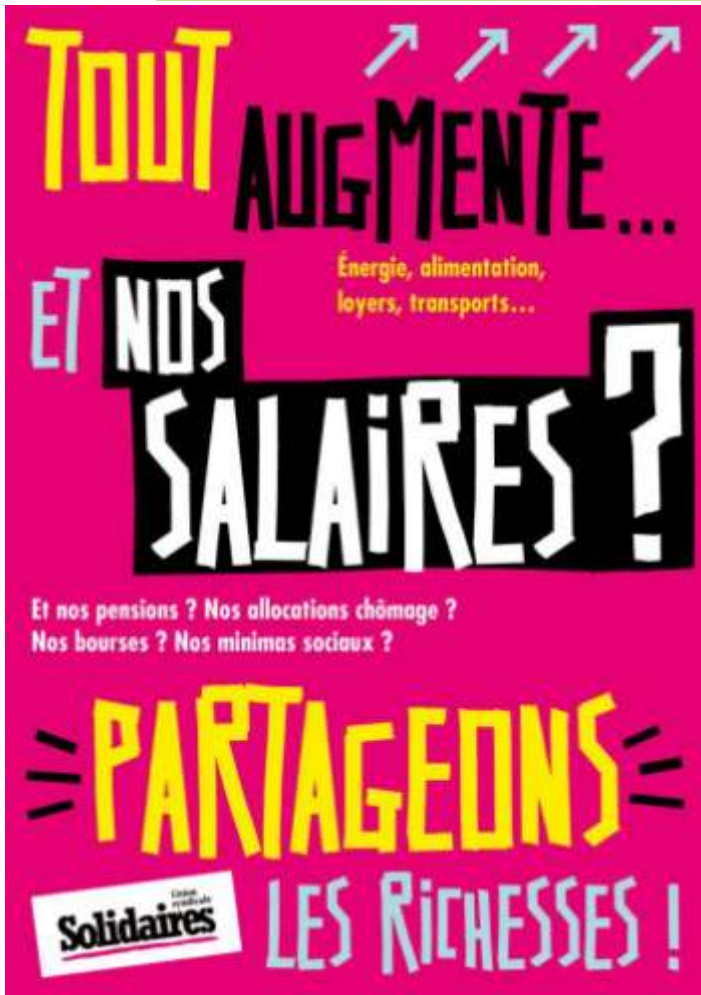
| | | |
|----------------------------------------|--------------------------|-------------|
| Raphaëlle Collin (CSE) | 07.84.05.30.31 | Toulouse |
| Alain Chazalon (CSE) | 06.75.28.23.10 | Lyon |
| Sylvie Doussaint (CSE) | 06.31.41.35.83 | Bordeaux |
| Pascale Nahmias (CSE) | 02.40.85.84.84 | Nantes |
| 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

SOLIDAIRES, UNITAIRES ET DÉMOCRATIQUES



On veut vivre, pas survivre !

La crise Covid a amplifié la crise sociale. Des millions de personnes viennent de basculer et de rejoindre une partie croissante des travailleuses et des travailleurs qui vivent dans la précarité, la pauvreté et l'insécurité au quotidien. Il n'est pas admissible de devoir choisir entre manger, payer son logement, sa facture d'électricité, faire le plein, acheter des

fournitures scolaires ou prendre les transports, compter chaque euro et être en galère largement avant la fin du mois.

Tout augmente

On nous dit que l'activité économique mondiale est repartie de plus belle. De fait, nos modes de production et de consommation demandent beaucoup de ressources en énergies, en particulier fossiles. La demande s'envole, les prix de l'énergie explosent. Et d'autant plus que depuis les privatisations d'EDF et GDF c'est le secteur privé qui est aux manettes, avec la recherche absolue du profit et non du bien commun. L'explosion des prix de l'énergie se répercute sur les produits alimentaires et les biens de consommation, et l'inflation repart.

Pas de revenus en dessous de 1 700 euros

Vivre dignement, c'est avoir les moyens de subvenir à ses besoins. Pour nous aujourd'hui, aucun salaire, aucune pension de retraite, aucune allocation de chômage ne doit être inférieure à 1 700 euros par mois. Pour faire face à la situation actuelle, nous revendiquons une augmentation immédiate de 400 euros par mois pour toutes et tous, y compris pour les minimas sociaux.

Que ce soit dans les négociations annuelles obligatoires (NAO) dans les entreprises ou bien dans la fonction publique, c'est partout que nous voulons obtenir des augmentations de salaires qui, contrairement aux primes, financent notre sécurité sociale.

Les mêmes droits pour toutes et tous

Dans l'immédiat les 18-25 ans doivent avoir accès au RSA que nous voulons revaloriser. Partout il faut obtenir l'égalité salariale réelle femmes/hommes. En moyenne, à poste égal,

les femmes gagnent toujours 17% de moins ! Le travail déclaré est indispensable à l'accès aux mêmes droits et aux mêmes salaires. La régularisation de tou·te·s les Sans-papiers est ainsi un préalable.

Redistribution des richesses et limite écologique des revenus

On nous répète qu'il n'est pas possible de financer les salaires. C'est un mensonge. Il s'agit de choix de société et de rapports de forces : le patronat accapare aujourd'hui des dizaines de milliards d'euros grâce à notre travail, en rémunérant grassement les actionnaires : les dividendes versés par les entreprises du CAC 40 explosent (51 milliards en 2021). Sans parler de la fraude fiscale, comme encore révélée récemment par les Pandora Papers, qui prive la collectivité de recettes énormes qui pourraient financer aisément les services publics.

Nous pensons qu'il faut réduire l'écart entre les plus hauts et les plus bas salaires. Nous ne voulons pas de revenus "illimités". L'Union syndicale **Solidaires** revendique qu'il n'y ait pas de revenu plus de 5 fois supérieur au revenu minimal. Nous savons que les plus riches, de par leur mode de vie sans limite, polluent le plus.

Les revendications sont centrales, mettons les moyens pour les transformer en luttes gagnantes ! □

SOPRA HR SOFTWARE

e-Ouvrier·e-s Spécialisé·e-s

Souviens-toi, l'été dernier...

En juillet, nous vous écrivions que le **télétravail** commençait à être vu par les entreprises comme une **opportunité** pour **délocaliser** nos métiers vers des pays à bas coûts d'emploi...

Petit à petit, l'idée a fait du chemin et **se concrétise** par des postures claires. L'ANDRH, association de DRH, demande que le code du travail soit (encore) « *adapté* »*, prétextant que « *Le fait de travailler à distance fait peser [...] un risque de suppression de poste* ». Chantage à l'emploi, donc. « *Bon sens* », nous diront-ils.

Servitude volontaire suggérée...

En attendant ce **couperet larvé**, nous **continuons à travailler** dans un contexte de plus en plus dur... Et pourtant, nous **continuons à nous soumettre**.

Vous connaissez que trop bien : **management** plus **dur**, plus **expéditif**, plus **sourd**, persuadé de tout savoir, tout le temps, **individualisation** des mesures, **procédures lourdes** et **injonction à l'agilité**, à la souplesse... Nous sommes face à une tactique bien rôdée pour broyer l'individu, pour l'aliéner.

Nous sommes à un tel point de servitude volontaire que trop d'entre nous trouvent normal de faire des heures à rallonge par « devoir » et « conscience professionnelle » ... Et maintenant, on a le « flex office » : sur site, on chasse une place, un écran, un fauteuil... A la maison : on s'équipe mal, voire pas du tout, on y met de sa poche, faute d'un accord télétravail digne de ce nom !

Et ça, à terme, ce sont des **Risques Psycho-Sociaux**.

Et ça, à terme, ce sont des **Troubles Musculo-Squelettiques**.

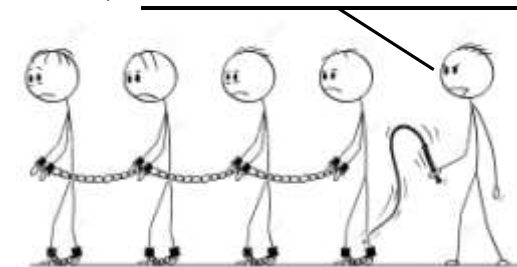
Paraîtait qu'on voit tout en noir chez Solidaires...

Et pourtant, le **constat est fait en dehors de SHRS** ! Dans une série de **4 podcasts Radio France** que nous vous conseillons vivement**, vous pourrez entre autres entendre l'expertise sociologique du CNRS qui nous dit que « *une partie du management est basée sur des stratégies visant essentiellement à asseoir la domination, la contrainte et le contrôle dans l'organisation du travail sur les salarié·e-s [...] et dans la mobilisation des salarié·e-s, à faire en sorte qu'ils travaillent selon les critères d'efficacité et de rentabilité voulus par leur direction* ».

Vous entendrez aussi le constat concret du délitement de nos métiers par des personnes vivant les mêmes difficultés que nous : « **Nous sommes les Ouvrier·e-s Spécialisé·e-s [OS] du Tertiaire** ». Sauf qu'à la différence des OS, notre mobilisation collective est inexistante... Alors la direction en profite pour organiser des « soirées festives » !

Pourquoi, à votre avis ???

Allez, hop ! Amusez-vous ! Et n'oubliez pas de nous donner une bonne note à GPTW !



Tout simplement parce qu'une **nouvelle enquête Great Place To Work** vient d'être lancée ; la direction fait tout ce qu'elle peut pour vous amadouer et effacer les mauvais résultats de la première enquête... car ils sont publics !

Deux leviers pour vous protéger

D'abord, ne vous laissez pas bernier par les paillettes des « événements festifs ». Repensez aux longues heures de solitude face à des problèmes de surcharge de travail et de sous-effectif récurrent...

Ensuite, ne croyez pas aux caricatures sur les syndicats de lutte : rejoignez-nous, faites-vous entendre ! □

* « Télétravail : l'ANDRH appelle les pouvoirs publics à adapter le code du travail », Actuel RH, 20 octobre 2021

<https://www.actuel-rh.fr/content/teletravail-landrh-appelle-les-pouvoirs-publics-adapter-le-code-du-travail#>

** Accédez aux podcasts :

<https://www.franceculture.fr/emissions/les-chemins-de-la-philosophie/sommes-nous-tous-en-burn-out>

En savoir plus...

Notre site Web dédié Sopra HR Software :

