

InfoSolidaires

L'information syndicale mensuelle

de Solidaires Informatique

à supra Steria



décembre 2021

numéro 136

(IN)ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : LE STATU QUO

C'est écrit noir sur blanc dans le nouvel accord égalité professionnelle, signé le 13 juillet 2021 par Traid-Union et Avenir (§8) : « *Les sociétés de l'UES Sopra Steria Group confirment que le principe d'égalité salariale est un élément fondamental de leur politique RH qui repose exclusivement sur des critères **objectifs** et **professionnels**.* » Vraiment ?

Pour **Solidaires Informatique**, la résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est un objectif majeur de l'égalité professionnelle. Le précédent accord définissait la méthodologie permettant de définir ces écarts comme suit :

« *comparer, par position de classification Syntec et par famille d'emploi, le positionnement des rémunérations des salariés par sexe.* » Imparable. Mais dans le nouvel accord, la méthodologie a été **complètement** réécrite : Une grille d'analyse est mise en place « *avec des critères d'ancienneté, d'ancienneté dans la classification, d'âge, de **performance** et **missions comparables**.* »

La « **performance** » suppose que l'évaluation se déroule en toute objectivité, ce qui est loin d'être garanti. Et en ce qui concerne les missions : **comment établir que des missions sont « comparables » ?** Comment s'assurer que la mission confiée à une femme n'est pas en-dessous de ses compétences ? Nous connaissons des cas concrets de refus de confier une mission plus ambitieuse à des femmes, pourtant validée dans un PAP-évaluation (perdu entre temps, ou considéré comme caduc, au retour d'un congé maternité !...).



Si malgré tous ces obstacles un écart est constaté, l'augmentation de rattrapage n'aura lieu que si l'écart est supérieur à 1% (soit), et si « *l'évaluation globale **portant sur l'année écoulée** [est] a minima **conforme aux attentes** » ! Autrement dit, les années de discrimination accumulées pourraient être annihilées par une performance ponctuelle insuffisante (ça peut arriver à tout le monde) et justifier le maintien de la discrimination constatée !! **Avec ces critères, on peut justifier n'importe quel écart en défaveur des femmes.** La direction ne respectait déjà pas l'accord précédent. En témoigne l'index égalité, qui stagne à 85 sur 100, avec des indicateurs de même valeur en 2020 qu'en 2018. L'un des deux indicateurs mis en défaut est l'écart de rémunération homme / femme, qui reste **compris entre 4 et 5%**. Avec le nouvel accord, la direction pourra maintenir les discriminations et dire en même temps qu'elle respecte l'accord !!!*

Et au niveau des embauches ? La direction affirme sa « *volonté de lutter contre toutes les mesures discriminatoires liées au sexe dans le processus de recrutement* ». Et pourtant, le plafond de verre se confirme. En classification supérieure, déjà peu nombreuses, les femmes sont embauchées à un salaire inférieur à celui des hommes embauchés, en I3.1 inférieur de 4,2%, et en I3.3 inférieur de 9,8% ! Les discriminations (femme/homme, mais pas que) devraient donc perdurer à Sopra Steria... malheureusement. **Il vaudrait sans doute mieux ne pas avoir d'accord du tout (ce qui suppose des pénalités légales), jusqu'à ce que la direction fasse vraiment reculer les discriminations... ou s'engage vraiment.** □

← pas chez Sopra Steria

RETOUR SUR SITE : LA DIRECTION CONCÈDE LE TÉLÉTRAVAIL À 100% !

Malgré la dégradation de la situation sanitaire, qui inquiète une partie des salarié·e·s, la direction maintenait une position de retour sur site obligatoire, hors télétravail « régulier » (plafonné à 2 ou 3 jours par semaine) – ce qui correspond à une stricte application de l'accord télétravail signé par les 2 syndicats « maison » Traid-Union et Avenir. Les trois syndicats **Solidaires Informatique**, CFDT et CGT ont donc réagi aussitôt, à l'occasion de la réunion de CSE Sopra Steria du jeudi 2 décembre, pour demander officiellement à la direction de revenir à plus de souplesse. Une demande qui se terminait par ces mots :

*Pour éviter toute mise en danger des salarié·e·s et préserver leur santé autant physique que mentale, la CFDT, **SOLIDAIRES INFORMATIQUE** et la CGT demandent à la direction de revoir sa position [...] et de remettre en place le principe du volontariat des salarié·e·s pour le travail sur site Sopra Steria ou site client.*

Ainsi, chaque salarié·e pourra choisir de revenir sur site ou de rester en télétravail.

C'est désormais chose faite ! La direction accorde la souplesse qui permet de rester en télétravail, à Sopra Steria et dans ses filiales, au moins jusqu'au 14 janvier. □

« Tech'me up » : les filières techniques enfin valorisées ?

Longtemps la direction a privilégié « l'effet de noria » : Contenir la masse salariale en remplaçant les salarié·e·s plus âgé·e·s (encouragé·e·s à partir) par des jeunes ingénieur·e·s. Dans ce système, l'expérience n'est pas valorisée et celles et ceux qui ne deviennent pas managers (en général) stagnent ou s'en vont. Résultat : Sopra Steria manque d'experts techniques.

La direction a donc présenté le chantier « Tech'me up » (déjà bien avancé – il était temps qu'elle en parle), qui a pour but une « clarification des trajectoires d'évolution des filières techniques », en créant un complément illustratif au référentiel métiers. En creux, elle reconnaît donc que **le référentiel métiers n'est pas clair !** Et c'est vrai. Le référentiel métiers Sopra Steria, sur lequel est basée l'évaluation des salarié·e·s, est volontairement flou. Nous l'avons dénoncé depuis le début, à sa création à Sopra en 2007.

Au moment de la fusion début 2015, le référentiel Steria, bien plus complet, aurait pu permettre de combler cette lacune. Mais la direction n'a consenti que quelques modifications à la marge, conservant l'essentiel du référentiel Sopra. Résultat : alors que c'est notre cœur de métier, le référentiel métiers est très générique sur la filière

technique. Par exemple, les niveaux *Engineer* (classifications I1.1, I1.2, I2.1 et I2.11) et *Senior Engineer* (I2.2 et I2.3) regroupent plus de 7500 salarié·e·s (61% des effectifs) ; on peut y exercer à peu près tous les métiers, des métiers en tension, ou des métiers en déclin, ou des métiers d'avenir, sans qu'il soit aisé de s'y retrouver ou de se situer.

Notre inquiétude est que « Tech'me up » ne soit qu'un leurre. C'est tout le référentiel métiers qu'il faudrait revoir de fond en comble. □

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

Guadeloupe Martinique, ensemble pour l'égalité et la justice sociale !

L'obligation vaccinale et l'imposition du passe sanitaire ont été les révélateurs une nouvelle fois de la manière dont ces territoires sont considérés et traités par l'État français.

Ce gouvernement affiche autoritarisme et mépris en réponse aux besoins fondamentaux de la population, en faisant appel aux vieux réflexes coloniaux de culpabilisation et d'infantilisation comme dans le récent communiqué de la Préfecture de Guadeloupe ! **Tout cela alors que les besoins les plus fondamentaux ne sont pas assurés sur ces territoires.**

A commencer par **l'accès à l'eau potable** du fait d'un service public de distribution d'eau largement défaillant. Rien n'est fait pour combattre l'omniprésence dans l'environnement du **chlordécone**, ce pesticide interdit partout dans le monde mais autorisé en Guadeloupe et en Martinique jusqu'en 1993 et qui rend malade depuis des années la population entière, avec des conséquences dramatiques ! Mais aussi **le service public de la santé** avec un hôpital public exsangue qui prend l'eau (au sens propre d'ailleurs) de partout dans ce contexte du Covid aux conséquences que l'on connaît.

D'une manière générale, les services publics y dysfonctionnent bien plus qu'ailleurs à l'image de la situation **des transports publics** peu nombreux et trop chers. **Tout cela dans une**

situation économique catastrophique où les richesses sont monopolisées par les familles béké, ou la spéculation et la profitation est répandue partout sans parler de la corruption et où **60 % des moins de 25 ans n'a pas de travail** et doit émigrer vers la métropole pour avoir une chance d'un avenir meilleur.

Tout ceci est connu de longue date et avait déjà provoqué le soulèvement de la Guadeloupe en 2009 par le LKP et le blocage de l'île pendant plus d'un mois. L'État avait dépêché des émissaires pour calmer le feu, des promesses avaient été faites... largement oubliées aujourd'hui. **Les mêmes causes produisent donc plus d'une décennie plus tard les mêmes effets : un soulèvement populaire né du ras le bol des promesses non tenues**, du mépris constant des besoins fondamentaux de la population, de l'autoritarisme, le RAID et la GIGN comme

réponses aux revendications légitimes de la population.

Les politiques néolibérales des gouvernements successifs dont l'actuel, viennent aggraver sans cesse la situation des Antilles déjà maltraitées : attaques sur les services publics, réforme de l'assurance chômage, et profit roi au détriment de la santé et de l'environnement, font monter leur colère légitime.

En réalité le combat du LKP en Guadeloupe, collectif d'associations, organisations et de syndicats, et la révolte martiniquaise sont les pendants de ceux du mouvement social et du mouvement des gilets jaunes français. Le gouvernement doit entendre la colère et satisfaire les revendications sociales des populations antillaises comme dans tous les territoires qu'il administre. La justice sociale et environnementale ne souffre aucune exception de même que la lutte réelle contre les discriminations : elle doit être le seul objectif des gouvernants pour garantir un avenir serein pour toutes et tous.



**LEURS RÉVOLTES
CONTRE CES POLITIQUES
ANTISOCIALES ET INÉGALITAIRES
SONT LES NÔTRES,
ET NOUS LES SOUTENONS À 100%,
ALORS LUTTONS ENSEMBLE, PARTOUT
ET AINSI NOUS VAINCRONS !** □



SOPRA HR SOFTWARE

C'EST QUOI C'EST TRUC ?

**RETROUVEZ-NOUS
LE MOIS PROCHAIN**

ATTENTION AU BURN-OUT
DURANT LE REPAS DE NOËL...

QUOI ???
DE LA DINDE
FARCIE ???

... PAUVRE
BÊTE ...

C'EST
HORRIBLE
ET IGNORÉ

J'ESPÈRE QUE
LE DESSERT EST
SANS GLUTEN?



**LA SECTION
SOPRA STERIA DE
SOLIDAIRES
INFORMATIQUE
VOUS SOUHAÏTE DE
BONNES FÊTES
DE FIN D'ANNÉE !**

**Joyeux
Noël !**

En savoir plus...

Notre site Web dédié Sopra HR Software :

