



Février 2022

numéro 138

FLEX OFFICE : AYEZ CONFIANCE !

La charte de l'environnement de travail nous offre une anthologie de la « novlangue » et de la manipulation mentale. Les mots du bien-être pour nous vendre **la précarisation des salarié.e-s dans leur environnement de travail** comme la volonté « *d'offrir un collectif stimulant, un espace de liberté et d'échanges qui favorise le développement des compétences, l'entrepreneuriat et la volonté de réussir ensemble* », bref un « écosystème » dans lequel les salarié.es seront plus heureux, plus intelligents, plus performants, plus épanouis, plus... plus... Des mots doux dans lesquels nous plonger, un bain de mousse et de caresses anesthésiant. Du positif, du beau, du chaud. Séance d'hypnose collective : regardez-moi, écoutez-moi, concentrez-vous. **Faites-moi confiance.**

Répétez :

« **JE VEUX DU FLEX-SSS OFFI-SSS-CE** ».



Encore : « Environnement dynamique de travail – Environnement de travail porteur de sens et de fierté – Écosystème collaboratif – Espaces agiles et reconfigurables – Espaces ouverts et flexibles – Expérience de travail inclusive – Plaisir à travailler ensemble – Ouverts les uns aux autres – Forte proximité dans l'espace – Activité mobile – Activité nomade – Réduction de notre empreinte carbone – Normes environnementales et sanitaires élevées – Durabilité de nos actions quotidiennes – Liberté de choix – Accès direct à la lumière naturelle – Accès indirect à la lumière naturelle – Exemplarité managériale.

Répondre aux attentes de nos collaborateurs – Rassembler une équipe soudée – Créer plus de rencontres – S'aérer l'esprit et déconnecter – Faciliter les échanges – Créer du lien entre les équipes – Libérer la communication – Favoriser les échanges informels et la convivialité – Collaborer spontanément – Encourager les synergies et la créativité – Renforcer la collaboration – Cultiver notre fierté d'appartenance collective – Enrichir son expérience de travail au quotidien – Fluidifier le travail hybride – *Phygital.* »

Vous venez d'entrer dans le monde merveilleux du « **FLEX-SSS OFFI-SSS-CE** ». Vous êtes heureux, vous flottez dans un espace radieux. Vous allez vous réveiller, doucement, ouvrez les yeux. Vous vous sentez légers, disponibles, performants.

Tout va bien... Maintenant AU BOULOT ! Et n'oubliez pas de vider votre bureau en partant. □



PROBLÈME DE DÉFINITION

La direction affirme depuis des mois que le *flex office* – en novlangue « *environnement dynamique de travail* » – ne concernera que les « nouveaux » bâtiments. Vraiment ?

À Lyon Limonest la direction locale affirme que, depuis le 19 novembre, tous les bureaux sont banalisés et que *les salariés ne peuvent plus laisser aucun objet personnel dans aucun bureau*. Le *flex office* mis en place également sur les sites existants ? Non, répond la direction avec un aplomb qui frise le génie : « laisser un bureau propre » est une pratique normale depuis toujours chez Sopra Steria. La DRH elle-même laisse son « bureau vide » tous les soirs. Vide ? Heu non, « propre »... mais c'est pareil... n'importe qui peut aller « se poser dans son bureau quand elle n'est pas là ». Chiche !

En vérité, le *flex office* est bel et bien en marche sur tous les sites du groupe. De fait, si vos managers vous demandent de laisser votre « **bureau vide** », libre à vous de comprendre « **bureau propre** », puisque la direction dit que c'est la même chose ! □

INTÉRESSEMENT : 1000 € !

La direction, qui soutient année après année que les résultats annuels de Sopra Steria sont **confidentiels** jusqu'à leur publication officielle (cette année le 24 février)... a **publié** ses résultats dès le **12 janvier** dans un communiqué ! Bonne nouvelle : le résultat étant supérieur à 8%, l'intéressement devrait être de 1000 € ! □

Accident du travail

La direction souffrirait-elle de « phobie administrative » ?

Traitant d'un cas particulier, Solidaires Informatique a constaté une tendance de notre entreprise à « oublier » de déclarer certains accidents du travail, et le télétravail aggrave ce phénomène étrange.

Selon le code de la sécurité sociale « *est considéré comme un accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail de toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise* ».

La victime informe son employeur dès que possible.

L'employeur doit déclarer tout accident dont il a connaissance à la CPAM dans les 48 heures. **Il n'a pas à juger de la gravité de l'accident ou de l'opportunité de le déclarer.** Il peut émettre des réserves.

L'absence de déclaration dans les délais est passible d'une amende allant jusqu'à 3750€ pour une personne morale.

Si la victime constate que son employeur n'a pas fait cette déclaration, elle a 2 ans pour le faire elle-même.

En cas d'arrêt de travail, l'employeur envoie une attestation, nécessaire au calcul des indemnités journalières, à la Sécurité sociale.

L'employeur remet à la victime une feuille d'accident (Cerfa 11383*02).

Si vous pouviez certifier ici, que vous ne poursuivrez pas l'entreprise...



Le Comité Social et Économique doit être réuni à la suite de tout accident ayant ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

La CPAM a 30 jours pour vérifier le caractère **professionnel** de l'accident. Elle peut décider d'un examen ou d'une enquête pour se déterminer. En cas de décès l'enquête est obligatoire. En l'absence de décision dans les délais, le caractère professionnel de l'accident est reconnu.

Déclarer un accident du travail n'est pas sans conséquence. Les **enjeux** sont nombreux :

Pour le salarié, l'accident du travail (ou la maladie professionnelle) lui permet d'être indemnisé sans délai de carence pendant la durée de la suspension de son contrat de travail ; il est protégé contre le licenciement ; à son retour il doit retrouver son emploi ou un ↓

Pour Solidaires Informatique, vos vies valent plus que leurs profits

Quand les élu·e·s **Solidaires Informatique** reprochent à la direction de ne pas avoir informé le CSE, comme la loi l'y oblige, d'un cas d'accident du travail gravissime, reconnu par la CPAM, celle-ci ne voit dans cette démarche qu'une « tentative de déstabilisation de l'entreprise » et les élu·e·s Traid Union s'émeuvent que les élu·e·s **Solidaires Informatique** puissent demander des comptes à la direction.

Pour la direction, que de graves accidents surviennent dans l'entreprise passe encore, mais que des élu·e·s les mettent en lumière, ça c'est insupportable. C'est une atteinte aux droits d'exploiter en route impunité. □

Quand « l'intime conviction » a force de loi, un pari dangereux

La CPAM est la seule institution compétente pour décider du caractère professionnel d'un accident. C'est elle qui décide de la qualification d'« Accident du travail ».

Sauf pour Sopra Steria : si notre direction a « l'intime conviction » que tel accident, reconnu Accident du Travail par la CPAM, n'est pas un accident du travail, eh bien ce n'est pas un accident du travail.

Essayez de votre côté : si vous avez l'intime conviction de ne pas avoir commis d'excès de vitesse, parlez-en à la police ! □

SOLIDAIRES, UNITAIRES ET DÉMOCRATIQUES

→ emploi similaire ; il doit être reclassé en cas d'inaptitude, et si le reclassement n'est pas possible les indemnités légales de licenciement seront doublées, assortie d'une indemnité compensatrice de préavis.

En cas de décès, les ayants droit bénéficient, sous conditions, d'une aide financière sous forme de rente.

Pour l'employeur, déclarer un accident du travail c'est prendre le risque de voir la CPAM décider d'une enquête (obligatoire en cas de décès) et ainsi mettre son nez dans ses affaires, c'est potentiellement voir sa responsabilité mise en cause et devoir mettre la main au portefeuille. C'est aussi devoir supporter l'enquête du CSE et peut-être celle de l'Inspection du travail.

Ensuite, le nombre et la gravité des accidents du travail, ou la reconnaissance d'une faute grave et inexcusable de l'employeur impactent directement le taux de cotisation à la charge de l'employeur.

Enfin, l'image de leur entreprise est primordiale pour les employeurs : de plus en plus de grands donneurs d'ordres, publics ou privés, intègrent des critères RSE dans leurs cahiers de charge et le taux d'absentéisme, d'accident du travail, la gravité de ces accidents deviennent déterminants.

Alors, phobie administrative, amnésie managériale, stratégie de communication, pure avidité : peu vous importe, soyez vigilant·e·s, vous avez toutes et tous intérêt à ce que tous les accidents du travail soient déclarés, même en télétravail.

**SI VOUS AVEZ CONNAISSANCE D'UN CAS :
CONTACTEZ-NOUS !** □

27 janvier, mobilisation conséquente !

La mobilisation du 27 janvier 2022 a permis la convergence des différentes professions, de la jeunesse concernant les aspirations salariales.

Plus de 150 000 manifestant·e·s, avec de multiples débrayages sur les lieux de travail, ont pu porter haut et fort les questions sociales et salariales si prégnantes pour la majorité de la population.

Les salarié·e·s, du secteur public comme du privé, les retraité·e·s, les jeunes en formation partagent toutes et tous une même priorité sur l'augmentation générale des salaires, du SMIC, des pensions, des minimas sociaux, allocations, bourses étudiantes, ainsi que le dégel du point d'indice.

Force est de constater que c'est l'évolution des revenus par rapport à l'inflation qui est déterminant. C'est un levier essentiel pour le pouvoir d'achat des ménages et pour agir sur la répartition entre les revenus du capital et du travail.

L'enjeu majeur est donc de combattre la stagnation des salaires plus que d'agir sporadiquement sur l'évolution des prix.

Une intersyndicale élargie se réunira très prochainement, pour définir les perspectives à venir pour faire aboutir les revendications.

Communiqué Solidaires du 28 janvier

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

SOPRA HR SOFTWARE

MONOLOGUE SOCIAL...

Prime Vacances : "nouvelle itération AGILE" de la casse sociale

Nous vous l'écrivions le mois dernier, la direction nous a présenté un **projet d'accord sur la Prime Vacances** visant à revoir le mode de calcul du montant. Ce mode de calcul, **totalelement injuste**, vise à **prendre dans la poche des un·e·s pour donner aux autres, sans que l'entreprise ne mette 1 seul centime dans l'opération.**

Épilogue...

La négociation est terminée, le projet n'a pas bougé d'un iota et est maintenant soumis à signature. La position habituelle de la direction : « c'est ça ou rien ». La négociation est donc déloyale : en fait, **ce n'est pas une négociation mais une communication...**

Notre position ne bougera pas non plus : **nous ne signerons pas cette perte de rémunération.** Chez Solidaires Informatique, nous défendons tou·te·s les salarié·e·s.

Nous ne sommes pas des collaborateurs...

Comme beaucoup de sujets touchant à la rémunération (au sens large) et aux droits des salarié·e·s, cet « épisode » s'inscrit dans un mauvais scénario sciemment mis en œuvre ; la direction préfère nous rémunérer avec de jolies

paroles, des « événements TEAMS », des remerciements, en nous berçant du doux rêve d'être des « collaborateurs », de faire partie de l'aventure... C'est du vent !

Les seuls qui collaborent réellement, ce sont nos patrons et les actionnaires, car ils y ont un intérêt tangible.

... mais des salarié·e·s !

Malgré les éléments de langage de la direction, nous sommes des variables d'ajustement, nous ne participons pas au projet de l'entreprise, nous ne collaborons pas : **nous sommes salarié·e·s** et à ce titre, **nous devons être rémunéré·e·s à la hauteur de notre engagement.**

Cette rémunération est d'autant plus méritée que les résultats 2021 de l'entreprise sont excellents, même avec la « crise », grâce aux salarié·e·s. La direction le dit elle-même : « *ces résultats, c'est vous !* ». Et les perspectives de croissance du marché sont excellentes : « *2022 sera une année faste* » ! Mais l'entreprise a déjà du mal à recruter vu les niveaux de salaires qu'elle pratique...

Comment va-t-elle affronter l'avenir si elle continue ainsi ? En rabaissant les rémunérations et en délocalisant !

C'est la **double peine** : rémunérations en baisse, chantage à l'emploi.

Les **rémunérations** sont en effet mises à mal depuis 2 années ; les augmentations sont moins importantes et moins nombreuses. Et là, la **prime Vacances** est **attaquée.**

Le **chantage à l'emploi** se développe aussi de manière larvée, en délocalisant l'activité. Les collègues tunisien·ne·s sont mal formé·e·s, sous-payé·e·s... Et c'est voulu !

La direction le reconnaît en CSE : « *le business model de l'Entreprise basé sur l'offshore en Tunisie [...] n'a jamais été dissimulé et [...] on est content de dégager de la participation, de l'intéressement [NDLR : en France...].* »

Alors, qui finance qui ?

Cet accord soumis à signature est le descendant d'une longue lignée de reculs dans l'entreprise, comme la suppression de 2 jours de RTT (7 jours au lieu de 9) dans l'accord temps de travail. Inadmissible !

Tout vrai syndicat de défense des salarié·e·s ne signerait pas cet accord.

Signer, ce serait servir les collaborateurs, pas les salarié·e·s. La solution ? **Exprimez-vous auprès des syndicats « réformistes » pour dire votre refus** de perdre de la Prime Vacances ou d'en devoir un gain grâce au don forcé de collègues spolié·e·s !

Solidaires Informatique revendique une prime égalitaire

entre tou·te·s les salarié·e·s, sans entraîner une perte de prime pour celles et ceux dont la prime actuelle serait plus élevée. □

Pour bien tout comprendre, retrouvez notre article en page 4 de notre [communication du mois de janvier](#). Vous y trouverez les détails à connaître et un historique nécessaire pour contextualiser les choses. □

En savoir plus...

Notre site Web dédié Sopra HR Software :

