

InfoSolidaires

L'information syndicale mensuelle
de Solidaires Informatique
à Sopra Steria



octobre 2022

numéro 146

ACTIONS SALAIRES

SOLIDAIRES INFORMATIQUE LE 22/09 OPÉRATION CACHOUÈTES



SOLIDAIRES INFORMATIQUE LE 27/09 DEVANT LE SYNDICAT PATRONAL SYNTEC



SOLIDAIRES LE 29/09 DANS LA RUE



*Nouvel Appel syndical commun le 27 Octobre
pour lutter contre l'inflation !*

Après le 21 Juin et le 22 Septembre nous appelons à nouveau à la Grève le **27/10**.

Pour ce nouvel événement, nous vous proposons de nous envoyer par mail (perso) ou tout moyen, ce que vous aimeriez dire à la direction sur la politique salariale et de redistribution !

**NOUS TRANSMETTRONS ANONYMEMENT TOUTES VOS PAROLES À
LA DIRECTION ET AU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN DIRECT !**

soprasteria@solidairesinformatique.org □

Temps de travail : c'est l'arbre qui cache la forêt

Le nouvel accord temps de travail entrera en vigueur dès 2023 : une journée de congé supplémentaire (au lieu d'une demi-journée) et – grande nouveauté – un compte épargne-temps. **Pour mieux faire oublier que l'immense majorité des heures supplémentaires ne seront toujours pas reconnues ?** Quoi qu'il en soit, nous voulons juste ici, dans un registre un peu plus léger, pointer quelques anomalies et étrangetés de cet accord.

L'accord veut « permettre aux salariés des groupes fermés "M1" et "M2" d'entrer dans la catégorie des "Salariés en heures" » (cf. préambule), mais oublie le cas des salariés "M2" qui peuvent « devenir des "Salariés en forfait annuel en jours" » (cf. §5.1.1.b).

classifications ETAM	
ancienne	nouvelle
1.3.1	supprimée
1.3.2	1.1
1.4.1	1.2
1.4.2	1.3
T1	2.1
T2	2.2
T3	2.3
TP1	3.1
TP2	3.2
TP3	3.3

Plus amusant, l'accord évoque les anciennes classifications ETAM (§3 et Annexe p.39), alors que de nouvelles classifications Syntec ont été créées par l'avenant 45 du 31 octobre 2019. Apparemment ni la direction ni Traid-Union n'étaient au courant ! :)

← voir ci-contre

Bonne nouvelle : Les « salariés relèvent des dispositifs en faveur de la déconnexion mis en place au sein de la société » (§4) : De quels « dispositifs » parlons-nous ? En existe-t-il seulement un ?

Décompte en heures

L'horaire individualisé concerne la quasi-totalité des salariés en heures. Pour autant, le §5.2.1 prévoit qu'un salarié pourra passer à l'horaire collectif ou individuel « dans le cas d'un changement de mission ou d'un changement des conditions nécessaires à la bonne exécution de sa mission ». Même si nous n'avons pas à ce jour connaissance d'un cas avéré, **qu'est-ce qu'un « changement des conditions nécessaires à la bonne exécution [d'une] mission » ?**

Au §5.2.2, malgré « la souplesse résultant de l'horaire individualisé » les salariés doivent « [prendre] en compte [les] nécessités du bon fonctionnement du service et des règles de sécurité », une obligation qui toutefois « ne doit pas amener à exiger d'un salarié une présence fréquente à un horaire hors des plages fixes définies ». **Mais qu'est-ce qu'une « présence fréquente hors des plages fixes » ?** Une fois par semaine, c'est fréquent, ou pas ?

Heures de nuit, de weekend, de jour férié (§5.3.2) : « La demande écrite de la hiérarchie doit se faire dans un délai qui ne peut être inférieur à 3 jours ouvrés ». Formulation légèrement différente pour les astreintes (§5.7.1) : « La demande d'astreinte est formulée au salarié avec un délai de prévenance raisonnable, d'au moins 3 jours ouvrés, par ordre de mission ». Trois jours c'est un minimum, **mais le résultat est le même : vous pouvez apprendre le mardi que votre weekend est foutu !**

Une fois la saisie du salarié enregistrée, le manager (§5.8.4) dispose d'une « période de contrôle de 5 jours ouvrés (du lundi au vendredi soir) ». Et « en cas de remise en cause de tout ou partie des déclarations du salarié, s'ouvre une nouvelle période de 5 jours ouvrés (du lundi au vendredi soir) ». Or l'exemple de calendrier présenté ensuite montre des périodes allant du lundi au dimanche ! Est-ce que ça veut dire qu'il peut se passer des choses en dehors du temps de travail ? (malgré le droit à la déconnexion)

Autres dispositions

Forfait jours (§6) : « Le recours au forfait annuel en jours ne doit pas conduire à une intensification de la charge de travail telle qu'elle puisse constituer une atteinte à la santé et à la sécurité des salariés autonomes concernés ». Ce qui veut dire en creux qu'une intensification de la charge de travail peut se produire dans cette limite ! Le cas ne doit pas être rare, puisque l'accord précise qu'« une journée d'une amplitude de 13 heures doit rester exceptionnelle ». **Mais qu'est-ce qu'une journée « exceptionnelle » ?** Une fois par semaine, c'est exceptionnel, ou pas ?

Jours de pont (§7) : « Chaque année la Direction Générale établit la liste des dates pouvant faire l'objet d'une pose de pont », mais l'accord ne dit pas combien de dates seront possibles au minimum.

Et la cerise sur le gâteau : La direction avait jusqu'à présent signé des accords temps de travail « à durée déterminée de 3 ans » et « de 4 ans » (cf. préambule). Dans la situation présente, Traid-Union peut signer seul – et a signé seul – cet accord, qui « est conclu pour une durée indéterminée » (§10.2) : **une pure coïncidence ?** □

SOLIDAIRES, UNITAIRES ET DÉMOCRATIQUES

PRÉPARONS ACTIVEMENT LA BATAILLE DES RETRAITES

Le gouvernement, en accord avec le MEDEF, a décidé d'accélérer le rythme d'une nouvelle réforme des retraites. **Il ne fait aucun doute qu'Emmanuel Macron voudra imposer un recul de l'âge du départ à la retraite à 65 ans**, y compris en passant en force par le 49.3. Leur motivation : faire payer les travailleuses et les travailleurs et augmenter les profits des capitalistes.

Pour Solidaires les choses sont claires : aucune petite amélioration sur les pensions pour certain.es ne justifierait une détérioration pour toutes et tous les autres. La majorité de la population est d'accord avec nous.

Pendant que les milliardaires accumulent, que les actionnaires se gavent de dividendes issus des supers-profits, que le patronat est exempté d'impôts et de cotisations sociales, la situation des travailleuses et des travailleurs, y compris en formation ou retraité.es, se dégrade chaque jour.

Comme sur les salaires et les pensions, il y a un choix profond de société à faire sur le partage des richesses et du travail. **Nous refusons de travailler des années de plus pour le profit des plus riches.**

L'Union syndicale Solidaires s'oppose à tout report de l'âge de départ à la retraite et à tout allongement de la durée de cotisation.

La seule réforme des retraites acceptable, c'est celle d'un retour aux 60 ans maximum à taux plein avec 37,5 années de cotisation. C'est la prise en compte de la pénibilité qui doit permettre des départs anticipés. Ce sont des pensions alignées au minimum sur le SMIC. C'est une prise en compte des années d'étude. C'est un rattrapage des pensions pour les femmes.

L'Union syndicale Solidaires appelle dès maintenant les travailleuses et travailleurs et l'ensemble de la population à s'emparer du sujet des retraites et du partage des richesses. Nous allons mener une campagne active pour déconstruire les mensonges sur les retraites, les discours visant à justifier une hausse des inégalités. Contre une retraite que le gouvernement et le patronat voudraient être l'antichambre de la mort, nous exigeons une retraite qui soit un moment de vie et de plénitude.

Pour faire face à cette attaque d'ampleur, nous avons besoin de l'unité syndicale la plus large possible pour gagner. Nous devons construire, dans les semaines et mois à venir, un rapport de force suffisant pour empêcher cette régression sociale.

Nous nous préparons à la construction d'un blocage coordonné de l'économie, par la grève reconductible interprofessionnelle et invitons le plus grand nombre à en faire de même.

NOUS SOMMES DES MILLIONS, ILS ONT NOS MILLIARDS : RIEN N'EST INELUCTABLE, ENSEMBLE, IMPOSONS UN AUTRE AVENIR !

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/Paris
Nathalie Couillet (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

Qatar 2022 : la coupe immonde

Depuis 2010, date à laquelle la FIFA a validé la tenue de la coupe du monde de Football au Qatar, des milliers de travailleurs ont été soumis à des conditions de travail inhumaines et leurs droits ont été littéralement violés ; certains ont même perdu la vie. **Pour cette Coupe du monde, le ballon rond se jouera sur des pelouses rouges du sang de ces travailleurs sacrifiés.**

Au vol de ces vies humaines vient se greffer un grave scandale écologique et énergétique. Que penser de cette **climatisation géante**, qui en plus sera à ciel ouvert ? de la mise en place de **160 vols quotidiens à coût réduit**, soit un avion toutes les 9 minutes, pour les supporters résidant dans les pays voisins car le Qatar n'est pas en capacité de loger tous ces amoureux du ballon rond ?

Nous avons dépassé le non-sens écologique ; nous sommes passés à l'horreur énergétique.

A l'heure des économies d'énergie mondiales (que visiblement, seulement certains d'entre nous devons réaliser), à l'heure du réchauffement climatique, du réchauffement des océans et des mers, face à la destruction et la disparition d'écosystèmes entiers à l'échelle mondiale et face à la montée des eaux, nous sommes encore en train de tergiverser sur le bienfondé de la tenue ou du boycott de cette compétition sportive, dans un pays – le Qatar – qui est déjà le champion mondial des émissions de CO₂ par habitant.

En effet, le Qatar compte 2,5 M d'habitants, l'agriculture y est inexistante due à l'extrême aridité du territoire, la quasi-totalité de l'eau potable consommée localement est le résultat du dessalement de l'eau de mer réalisé par des usines, et cette petite péninsule rogne sur les eaux du Golfe persique pour agrandir son territoire grâce à des îles artificielles.

Comment l'afflux de tous ces spectateurs agira sur le territoire qatari déjà en tension écologique ? Tout cela sans jamais aborder les droits des femmes de ce pays, ni la réalité politique.

Qui peut croire qu'un pays comme le Qatar organise cette compétition pour la gloire du football et l'universalisation de ce sport ? Cet événement n'est pas digne des aficionados, ou des supporters des équipes en lice. Nous savons pertinemment que ce n'est qu'une affaire de gros sous.

Ne soyons pas complices de cette mascarade !

Nous appelons au boycott de cette compétition qui est souillée du sang des travailleurs, et qui aura des répercussions sur les années à venir. □



Le télétravail a un coût !

Cet hiver, les frais de chauffage seront en forte augmentation. La direction va-t-elle en profiter pour fermer un bâtiment sur les sites où il y en a plusieurs ? Être en télétravail va nous coûter de plus en plus cher. Plus cher que de venir au bureau ? □

La voix de son maître

L'accord UES sur les risques psychosociaux (RPS), signé en 2022 uniquement par Traid-Union, va-t-il permettre de prévenir les RPS ? De traiter les RPS comme il se doit ?

L'article 5.3 (Traitement des cas avérés), lorsqu'un Manager RH a remonté un cas au DDH, décrit la suite des opérations :

« *Le DDH convient ensuite avec le référent RPS de la **stratégie** à adopter et des acteurs à contacter afin d'établir un plan d'action **efficace** adapté.*

*En cas de situation complexe, le référent RPS peut décider de constituer une cellule pluridisciplinaire qui sera composée des acteurs de la prévention qui conviennent d'un plan d'action pour traiter **efficacement** le cas. »*

Mais concrètement, que recouvre la notion de stratégie ? Que recouvre la notion d'efficacité ? Si pour un cas le management est en cause, la stratégie pourrait-elle être d'étouffer l'affaire ? L'efficacité pourrait-elle être de changer le salarié de projet sans que le manager soit inquiet ? Rien dans l'accord RPS ne l'empêche. Et dire que cet accord est en vigueur pour une durée indéterminée...

TU, un [faux] syndicat qui [ne] vous veut [pas] du bien ! □