

InfoSolidaires

L'information syndicale mensuelle
de Solidaires Informatique
à Sopra Steria



novembre 2022

numéro 147

INFLATION : 2023 SERA PIRE

L'inflation, en glissement annuel, dépasse les 6% en France (6,2 % en octobre). Avec l'assouplissement du bouclier inflation dès le mois de janvier prochain (les prix de l'électricité et du gaz pourront augmenter de 15%), l'inflation va encore s'aggraver. Pour faire face à ce choc, les salariés, par des grèves et des négociations, ont obtenu des augmentations générales, comme dans les deux exemples suivants :

→ EDF : En tenant compte de l'accord de branche sur des augmentations dans les industries électriques et gazières (IEG) signé le 17 octobre, **les salariés bénéficieront en 2023 d'une revalorisation totale de 4,6%** (2,3% au titre de l'accord de branche et 2,3%

au titre de l'accord EDF). Cette mesure va être complétée par des augmentations individuelles d'en moyenne 2,45%, basées sur la performance individuelle, assorties d'une prime exceptionnelle d'un montant de 2600 euros bruts.

→ TotalEnergies : La compagnie accordera une enveloppe d'augmentations salariales pour 2023 de 7% des salaires. Tous les ouvriers et techniciens bénéficieront d'une **augmentation générale de 5% avec un plancher de 2 000 euros** pour les plus bas salaires, et tous les cadres d'une garantie d'augmentation de 3,5% et d'un plancher d'augmentation de 2 000 euros, par an.

Et à Sopra Steria ? « *A la fin du 3^{ème} trimestre, le taux d'attrition annualisé de l'effectif s'est établi à 18,3 %* »*. Comprendre : les départs sont très nombreux ; autrement dit : les démissions vont bon train.

À Sopra Steria Royaume-Uni, le chiffre d'affaires est en hausse en 2022 : +5% au 1^{er} semestre, et +7,4% au 3^e trimestre (par rapport à 2021). Résultat : notre employeur a accordé des augmentations générales : 1000£ annuel et une prime de 500£. En France, la hausse du chiffre d'affaires est encore plus forte : +9,8% au 1^{er} semestre, et +9,7% au 3^e trimestre. Et pourtant, il n'est toujours pas question d'augmentations générales. La sélectivité, si chère à notre employeur, va laisser de côté un grand nombre de salariés, qui vont connaître un recul forcément très marqué de leur pouvoir d'achat. Par ce refus, la direction se défait sur les Managers Opérationnels (MOp).

Comment vont-ils s'adresser aux salariés non-augmentés dans leurs équipes ? Comment vont-ils justifier ces non-augmentations, forcément injustes ?

Est-ce un bon calcul à long terme, de voir se profiler une grande vague de démissions début 2023 ? ☐

* Pour Sopra Steria, les pourcentages de cet article émanent des communiqués de presse du 28 juillet et du 28 octobre derniers

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

#4novembre9h10 : Les femmes travaillent gratuitement

Selon les derniers éléments de l'INSEE (Mars 2022), en « équivalent temps plein » les femmes gagnent 17 % de moins que les hommes dans le privé. Ce qui revient à dire que **les femmes travaillent gratuitement à partir du 4 novembre 2022, 9h10.**



Pour Solidaires, combattre les inégalités salariales femmes-hommes, suppose de s'en donner les moyens, avec un budget consacré, et des contraintes/sanctions qui ne soient pas symboliques ou uniquement ciblées sur les catégories supérieures. □

Sobriété

La direction a annoncé en octobre son plan de sobriété énergétique. Ce plan prévoit – entre autres – de diminuer la consommation d'énergie de 10% en 2023 par rapport à 2021, sans même envisager d'éteindre les écrans publicitaires dans les couloirs.

Un objectif ambitieux ? Pas si sûr.

Dans le même temps, la direction réduit le nombre de ses locaux. L'opération a commencé à Paris avec la fermeture de tous les sites franciliens (sauf Paris Kléber) au profit des sites Latitude et Trinity (à La Défense). Puis ce fut au tour des sites de Montpellier (Becquerel et Millénaire) et Frontignan d'être regroupés sur un site unique : Montpellier Apollo. Et ce n'est pas fini. D'ici 2023, d'autres sites vont suivre, comme Rennes par exemple. Ces regroupements s'accompagnent tous d'une réduction drastique du nombre de postes, avec la mise en place du *flex office* qui met à mal nos conditions de travail.

De combien les locaux vont-ils être réduits en deux ans ? Si c'est de 10%, aucun effort n'aura été nécessaire pour obtenir cette réduction de la consommation d'énergie.

Où est la gloire ? □



Pendant ce temps, des écrans qui consomment et ne servent à rien ...

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 ? Rien n'est moins sûr, quant aux « autres moyens de prévention RH et opérationnels » (article 4.4.4) :

Les sociétés s'engagent à :

- *mettre en place des réunions régulières.* Comment pourraient-elles servir à prévenir les RPS ? L'accord ne le dit pas.

- *communiquer les objectifs tant collectifs qu'individuels.* Les connaître ne présage en rien de leur contenu. Comment éviter de « mettre la pression » sur une équipe ? sur un salarié ? L'accord ne le dit pas.

- *suivre la charge de travail des [salariés].* Et après ? À aucun moment l'accord ne prévoit d'**ajuster** ou d'**adapter** la charge de travail.

- *permettre aux [salariés] d'être dotés de tous les moyens nécessaires à l'exécution de leurs tâches.* Une formulation qui n'est équivalente à « s'engagent à doter », la nuance est de taille.

- *veiller à la conciliation des temps de vie.* Comment cette conciliation s'applique-t-elle au quotidien ? L'accord ne le dit pas.

Les situations de *burn-out* risquent fort de continuer à se produire. Et dire que cet accord est en vigueur pour une durée indéterminée...

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

SOLIDAIRES, UNITAIRES ET DÉMOCRATIQUES

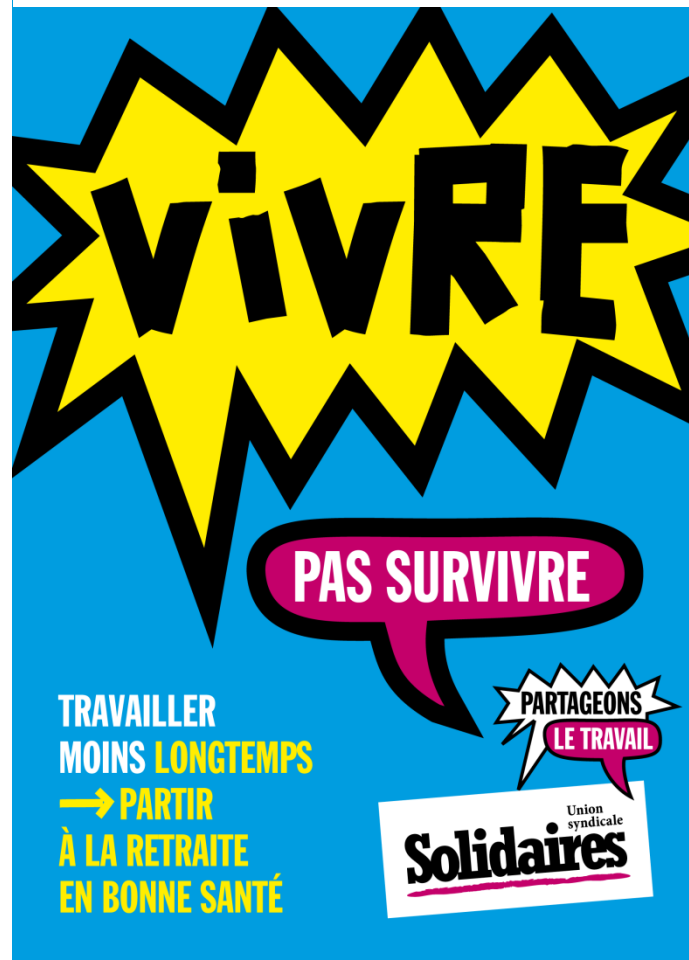
un autre partage des richesses, maintenant !

Transports en commun, industrie, commerce, pétrochimie, énergie, logistique, SNCF : dans les entreprises et les secteurs professionnels, les mobilisations et grèves pour des hausses de salaires s'enchaînent. Nous le voyons bien, rares sont les endroits où le patronat lâche des augmentations de salaire par la simple "négociation". C'est par nos luttes que nous arrivons à obtenir des avancées conséquentes.

Dans ce cadre l'Union syndicale Solidaires soutient l'ensemble des luttes qui visent à obtenir un autre partage des richesses que nous produisons. Le 10 novembre aura été une journée de mobilisations sur les salaires, dans des secteurs professionnels où des travailleuses et travailleurs étaient en grève, et à laquelle des syndicats de Solidaires ont participé.

Il y a une urgence à compenser le poids de l'inflation sur nos vies : de plus en plus d'entre nous ont de sérieuses difficultés à boucler le mois. Nous devons pouvoir vivre dignement de notre travail : nous voulons vivre pas survivre.

C'est pourquoi nous nous opposons à toute nouvelle régression sociale sur le chômage ou sur nos retraites. Sur ce sujet, le gouvernement veut nous faire travailler plus longtemps. Pourquoi ? Pour économiser quelques milliards d'euros par an. Bien moins que les centaines de milliards qui nous échappent chaque année, données en cadeau aux entreprises, aux actionnaires, aux milliardaires.



Non, nous n'accepterons pas de travailler plus longtemps en galérant, pour que les plus riches continuent de vivre sur notre dos et détruisent la planète.

Solidaires fait de la bataille pour une autre répartition des richesses, pour nos salaires, nos retraites, bourses et minimas sociaux le cœur de son action dans les mois à venir. La confrontation sociale est inévitable, préparons-nous-y ! □

Solidaires a des mesures d'urgence

- +400 euros pour toutes et toutes
- Retraites à 60 ans max à taux plein avec 37,5 années de cotisation
- Le SMIC à 1700 euros net
- Pas de retraite, allocation chômage ou minima social en dessous du SMIC
- Égalité des salaires femmes/hommes
- Revalorisation du point d'indice des fonctionnaires
- Échelle des salaires de 1 à 5 au maximum
- Gratuité des transports en communs

Pour les financer on prend sur la fraude et l'exil fiscal, les dividendes, les superprofits, les fortunes des milliardaires et la limitation des hauts revenus. □

ATTENTION :

AVENANTS « M2 »

Pour faire suite à l'accord temps de travail signé entre la direction et Traid-Union, la DRH propose, à tous les salarié·e·s M2, un avenant pour passer de la modalité forfait heures M2 à la modalité en heures du contrat standard Sopra Steria.

Nous connaissons particulièrement bien le sujet des M2 et nous vous proposons une lecture critique du passage de M2 en contrat en heures sans forfait.

- **Avantage principal et unique** : **Passage de 7 RTT minimum* à 11 RTT** (* 7 à 9 RTT en fonction du nombre de jours ouvrés et de l'ancienneté).

- **Principaux défauts** :

* **Baisse du seuil de 115% du salaire minimum** qui passe à 100% par coefficient « SYNTEC ». Conséquence : le salaire plancher s'éloigne, les augmentations obligatoires aussi. C'est un risque supplémentaire vis-à-vis de l'inflation galopante actuelle (même si les augmentations sont bien en deçà de ce que l'on souhaiterait).

* **Augmentation du temps de travail hebdomadaire minimum** exigible, qui passe de 35h à 36h50.

* **Perte des avantages de non cotisations et défiscalisations** sur les heures supplémentaires offerts par l'État sur les heures supplémentaires structurelles

(Même si Solidaires est contre toute défiscalisation ou désocialisation, cela n'en reste pas moins une perte sèche pour les salarié·e·s.)

La modalité 2 de notre Convention collective est une modalité dont nous demandons l'application à tous les salarié·e·s qui le souhaitent depuis des années et que la direction refuse parce que c'est plus intéressant financièrement pour les salarié·e·s. Et là ils veulent la retirer à celles et ceux qui en bénéficient encore.

Pour rappel, à Solidaires Informatique nous dénonçons depuis des mois cet accord signé uniquement par Traid-Union. C'est à cause de cet accord que la direction ne paye pas les heures supplémentaires réellement effectuées, en toute illégalité. Cet accord permet aussi de vous proposer ici un avenant dégradé.

Ci-dessous une simulation de salaire pour un M2 qui passerait en heures sur une année.

Hypothèses :

- Brut à 3000 € mensuels, temps plein, pas d'heure supplémentaire ou autre majoration
- Taux d'imposition à 8%
- Prime de fin d'année restant à ½ mois
- Prime de vacances restant celle de Steria (montant = celui de 2022)
- Des taux de cotisation identiques en 2023
- Hors versement d'intéressement
- Hors tickets restau
- Hors remboursement frais de télétravail
- Hors IDCP (indemnité congés payés)

On peut noter que :

- Le taux horaire passerait de 17,5829 à 19,7798 €, il ne sera plus mentionné sur le Bulletin de Salaire
- Le salaire brut restera identique
- **Perte de 452,22 € annuels** sur la désocialisation des heures supplémentaires
- Une augmentation annuelle du NET FISCAL/BASE IMPOSABLE de 3279,05 € qui entraîne une **augmentation des impôts de 262.32 € (si taux de 8%)**

CONCLUSION :

- Une perte annuelle de 714,54 € sur le NET A PAYER APRES IMPOTS
- **Une perte annuelle minimale de 452,22 € sur le NET A PAYER même si vous n'êtes pas imposable.**

Et ... pas d'augmentation ni promotion avant plusieurs années jusqu'à rejoindre le minimum Syntec !

Ces chiffres sont à manier avec beaucoup de précautions. Il n'en reste pas moins que **la perte financière est réelle et doit être regardée pour chaque cas.**

Pour avoir une simulation individualisée à l'aide d'un outil spécifique et/ou avoir des réponses à des questions complémentaires, envoyez-nous un mail sur soprasteria@solidairesinformatique.org □

Vous êtes totalement libres de ne pas signer cet avenant. Ne signez cet avenant que si c'est vraiment **votre** choix.