

InfoSolidaires

L'information syndicale mensuelle
de Solidaires Informatique
à Sopra Steria



décembre 2022

numéro 148

Décès d'un salarié : les conclusions de l'enquête

Il est des sujets délicats, auxquels nous aurions préféré ne pas être confrontés. Cependant, un salarié est décédé en télétravail, en janvier 2021. Ce décès a été reconnu comme accident du travail. La direction, contrairement à son obligation, n'en avait pas informé le CSE. Ce n'est qu'un an plus tard que nous l'avons appris. **Solidaires Informatique** a aussitôt fait voter une enquête au CSE, qu'il a confiée au cabinet Secafi, pour tenter de répondre à au moins 2 questions : Que s'est-il passé ? Quelles mesures faudrait-il prendre pour éviter que cette situation ne se reproduise ?

Enquête nationale

Parallèlement, aussi à la demande de **Solidaires Informatique**, le CSE avait confié au cabinet d'expertise Sextant une enquête nationale sur les risques psychosociaux (RPS) intégrant un **focus sur le télétravail**. 5000 salarié.e.s ont répondu au questionnaire en septembre dernier, soit 46%, ce qui permet d'en tirer des conclusions significatives. L'enquête a mis en évidence un manque criant de moyens alloués aux managers notamment pour le suivi RH (manque de temps). Elle pointe aussi le manque de suivi de la charge de travail et de prévention des RPS. D'après le test BMS-10* qui croise plusieurs réponses, il ressort de cette enquête que **12%** des répondants sont en situation d'**épuisement professionnel avéré** (élevé ou très élevé). La conclusion de Sextant est sans appel : ces personnes nécessitent une **prise en charge rapide**. □

* BMS-10 = Burnout Measure Short version

L'enquête qui a été menée s'est basée en particulier sur les éléments fournis par la direction et sur des entretiens avec ses collègues. Elle relève des lacunes à tous les niveaux de prévention :

Charge de travail :

- Constat : « Pas d'outils spécifiques visant à quantifier, éventuellement alerter sur des situations de déséquilibre, et ce faisant réguler la charge de travail. »
- Recommandation : « Identifier un manager référent en charge notamment de la régulation des activités du salarié, de sa charge de travail et du traitement des éventuelles difficultés. »

Prévention des RPS :

- Recommandation : « Renforcer la formation de tous les managers (hiérarchiques et fonctionnels) à la prévention des RPS et notamment à la détection des signaux de mal-être au travail (non uniquement une sensibilisation en e-learning). Ces formations doivent aborder les 3 niveaux de prévention. »

Suivi RH des salariés en fin de carrière :

- Recommandation : « Donner de la visibilité sur l'évolution des postes en fin de carrière (type entretiens spécifiques à partir d'un certain âge, tripartite salarié / manager / RH). »

Accompagnement après un décès :

- Constat : L'annonce du décès aux collègues qui le connaissaient « n'a pas été "centralisée", elle a été faite en plusieurs temps, parfois de façon informelle - à l'occasion d'une réunion TEAMS. Il n'y a pas eu de mise en place de dispositif type cellule d'écoute. »

Autres constats :

- Risque suicidaire : « Pas de modules spécifiques de formation / sensibilisation sur la prévention du risque suicidaire. »
- Traitement des cas : « Culture managériale assez diverse, qui dépend davantage du parcours personnel des managers que d'une culture commune. »

Que va faire la direction, qui a participé aux entretiens ? Alors qu'elle n'a pas remis en cause le rapport, elle le démonte dans une annexe qu'elle a fait ajouter. Elle compte s'en tenir à ce qui figure dans l'accord RPS. Ainsi elle ne semble pas prête à se remettre en question. **C'est irresponsable.** □

Déménagements : la rationalisation des postes de travail

Chez Sopra Steria, la direction ferme des sites (comme par exemple « Colomiers 2 » à Toulouse) et répartit les postes de travail supprimés sur les autres sites du périmètre. De fait, elle organise ainsi le partage des bureaux... autrement dit, elle organise un *flex-office* qui ne dit pas son nom. En fait, il s'agit de faire en sorte que chaque poste de travail puisse être occupé par 2 personnes en alternance. En théorie. En pratique, la direction impose certains jours de télétravail, pour que l'alternance devienne possible. **Ce n'est pas acceptable... et surtout, c'est illégal.**

POUR DE MEILLEURES
CONDITIONS
DE TRAVAIL

→ SYNDIQUE-TOI

Union
syndicale
Solidaires

Nous, **Solidaires informatique**, tenons à rappeler que le télétravail est purement à **l'initiative du salarié**. La loi impose le **volontariat**. Il est interdit d'imposer à qui que ce soit de se mettre en télétravail, ni même le choix des jours de télétravail. L'employeur n'a pas le droit d'imposer des jours de télétravail, et selon l'accord c'est vous qui planifiez vos jours de télétravail dans PTA. Ces jours ont même vocation à être flexibles.

Si vous avez été invité·e à changer vos jours de télétravail, que vous ayez accepté ou refusé, **vos témoignages nous intéressent.**

Contactez-nous ! □

Vos contacts à Sopra HR Software :

Julien Ciry (DS et CSE)	06.61.01.95.24	Nantes
Nadine Stéphane (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

La voix de son maître

L'accord UES sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), signé en 2022 uniquement par Traid-Union, va-t-il permettre de garantir l'employabilité de chaque salarié·e ? L'article 5.2.3 (Principes d'analyse des emplois) indique comment nos métiers seront répartis en 4 catégories :

- « Il appartient à la Direction [...] d'identifier les emplois "sensibles" ».
- « La Direction [...] identifie les emplois émergents. »
- « Elle identifie les emplois en tension. »
- « Elle qualifie d'emplois durables, les emplois qui connaissent [...] une évolution continue de leur champ de compétences. »

L'accord décrit ensuite l'ensemble des dispositifs (article 6), sans jamais les associer à l'une ou l'autre des catégories de métiers définies.

A quoi sert cette répartition ? Concrètement, comment s'assurer qu'un dispositif donné sera proposé à tous les salariés d'une même catégorie de métiers ? L'accord ne le dit pas.

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

Retraites

**Non, les 65 ans
(ni 64 ou même 63)
ne passeront pas !**

Tandis que le 3^{ème} cycle de concertation portant sur le financement commence, la Première ministre a jugé bon d'annoncer dans une interview les grandes lignes du contenu du futur projet de loi sur les retraites. Le gouvernement sort donc du bois. Rien de très surprenant, ni dans la méthode (des annonces à la presse, sans attendre la fin du cycle de concertation), ni sur le fond. Les annonces « finalisées » seront dévoilées le 15 décembre prochain.

Elle annonce un report progressif de 62 à 65 ans jusqu'en 2031, en légitimant tout ça, à nouveau, par l'équilibre financier du système (après avoir 2 fois changé de motif justifiant cette réforme).

Comme d'habitude tout ceci sera saupoudré de mesurette vendues comme positives pour les femmes et les seniors ou les petites pensions. La Première ministre parle d'un *standby* de la décote à 67 ans, d'un assouplissement d'anticipation de départ pour les carrières longues, d'élargissement possible

des critères de pénibilité, de la prise en compte du congé parental dans le calcul de la durée de cotisation... et d'aller vers un minimum de pension (si carrière complète) à 85% du Smic (1300 euros à la date d'entrée en vigueur de la réforme).

Ce gouvernement reste donc sur le recul de l'âge de départ à la retraite à 65 ans (« négociable » à 64 avec des contreparties ?)

met fin progressivement à tous les régimes spéciaux (via des clauses du grand-père-mère) et on est très loin de vraies mesures pour faire cesser la différence de 40% de pensions des femmes par rapport aux hommes, et de sortir de la logique de paupérisation des retraité·e·s !

Rien n'est dit sur la méthode : projet de loi sécurité sociale rectificatif dès janvier ? Projet de loi en mars ? Pour une application annoncée début d'été.

Pour Solidaires, allonger la durée de cotisation, reculer l'âge de départ à la retraite n'est pas une option. Travailler plus pour gagner moins et de petites retraites, c'est non ! Après 2019, c'est un nouveau moment social pour sauver nos retraites qui s'annonce et que nous allons construire. □

Pour comprendre les enjeux : [les analyses Solidaires](#) .

Ne nous laissons pas voler

Nos RETRAITES

RDV DANS LA RUE EN JANVIER !

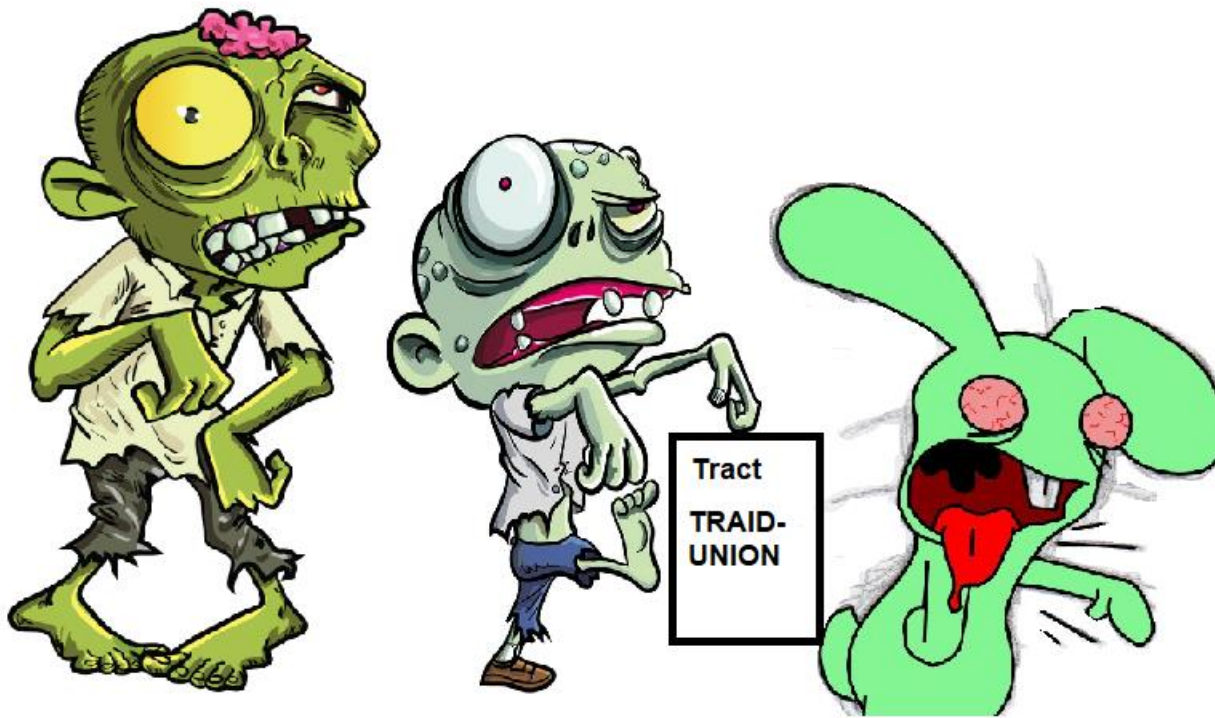
DÉFENDONS NOS RETRAITES

sud C'EST Solidaires Union syndicale

LA MARE AUX DRAGONS

Les élections approchent, attention attaque en cours **de Zombies**

Ils ont dormi pendant 3 ans,
à présent ils hantent à nouveau les couloirs...



Lecture

abolir la dette

travailler sans crédit

Bernard Friot - Denis Baba

Bernard Friot – Denis Baba
« Abolir la dette »
Atelier Création Libertaire
48 pages, 5 euros

Ce sont nos anciennes et anciens de la classe ouvrière révolutionnaire, à l'école desquels nous nous sommes mis, qui ont montré dans les faits la possibilité d'un contrôle démocratique de l'économie, nous débarrassant – entre autres – des créanciers, fussent-ils publics. Comment ont-ils fait pour libérer la production du crédit et comment marcher à nouveau à leur pas, c'est ce qu'essaye de montrer, de façon très générale, ce petit texte illustré.

Joyeux Noël :)

