

InfoSolidaires

L'information syndicale mensuelle
de Solidaires Informatique
à Sopra Steria



mars 2023

numéro 151

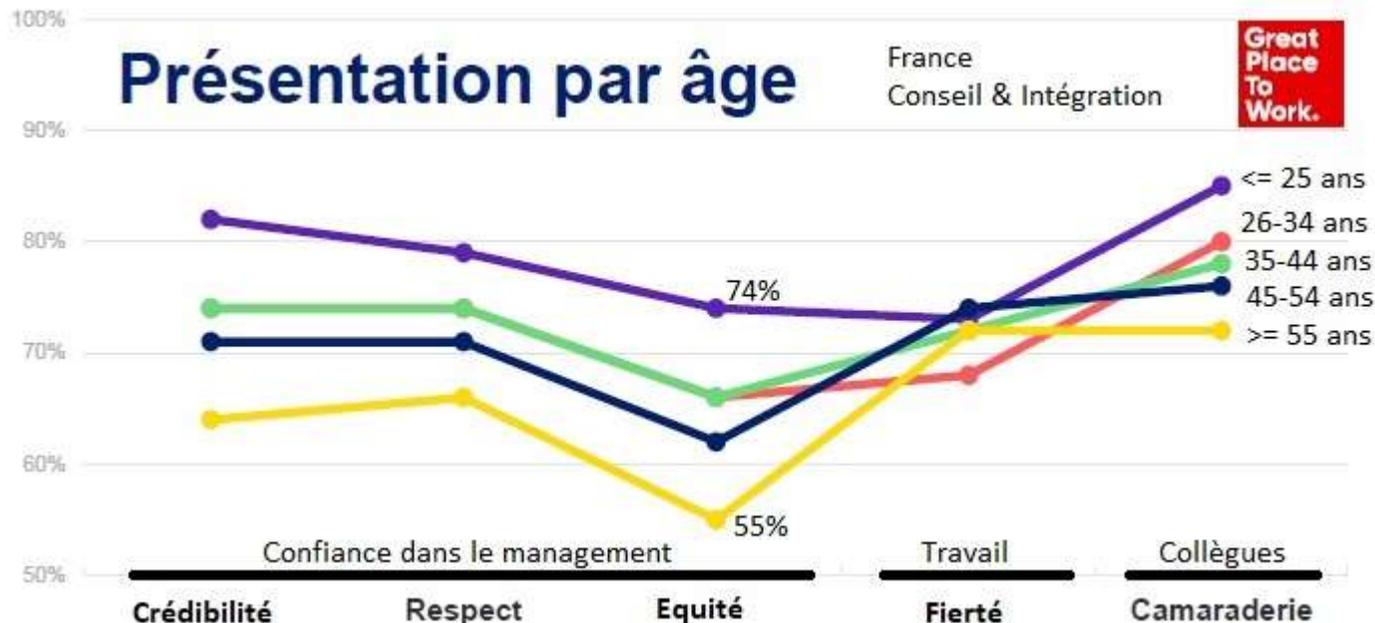
GPTW : vraiment ?

Lors de la réunion du CSE de février, la direction a présenté les résultats de l'enquête GPTW 2022. Sopra Steria serait-elle devenue « une entreprise où il fait bon travailler » ?

Les indicateurs sont à la hausse. Mais dans le détail, c'est plus contrasté. Sur la fierté (du travail que l'on fait), c'est assez homogène quel que soit l'âge. Les relations avec les collègues sont plutôt bonnes (camaraderie), et c'est tant mieux. Par contre, l'équité est le critère le moins bien noté. Pire : plus les salarié-e-s avancent en âge, plus l'équité se dégrade (-19 points !). Les **discriminations** se font ressentir davantage avec le temps.

Mais promis, « être une entreprise où il fait bon travailler » ça « se construit ensemble ». Des ateliers ont été mis en place, au plus près des équipes. C'est pratique, la direction peut piocher ce qui l'arrange et laisser dans l'ombre le reste. Ainsi on a vu fleurir les *Chief Happiness Officers* (directeurs du bonheur !), les concours culinaires, les cellules *Have fun together*, les *after work*, etc.

Sur l'équité, rien. Viser une augmentation de l'index GPTW en misant tout sur la camaraderie, un pari risqué ? □



très utile à la direction

Traid-Union (TU) se présente comme un syndicat « indépendant » et « apolitique ». C'est-à-dire, indépendant de l'État et des partis politiques. Ce n'est pas une caractéristique : tous les syndicats sont indépendants de l'État et des partis politiques. Être apolitique n'empêche pas de prendre position. Et TU ? TU dit n'avoir « aucune position sur les choix politiques ou de société, ni sur [...] la participation ou non aux manifestations contre la réforme des retraites ». Aucune position ? Regardons. « Il est nécessaire de mettre en place les mesures adaptées pour permettre aux jeunes générations à venir de continuer à bénéficier du système de retraite actuel ». Quelles mesures ? TU ne le dit pas. « Le texte présenté comporte certaines lacunes que le débat parlementaire devrait corriger ». Quelles lacunes ? TU ne le dit pas. Donc TU ne prend pas position.

Et chez Sopra Steria, quelle est la boussole de TU ? Ils ont signé des accords à tour de bras, mettant toujours en avant quelques avancées – symboliques – pour mieux faire oublier ce qui n'avance pas voire ce qui est en recul – l'essentiel. Pire : comme la plupart de ces accords sont à durée indéterminée, la direction n'ouvrira de nouvelles négociations que pour entériner une avancée symbolique qu'elle aura elle-même décidée à l'avance.

Être apolitique sans prendre position, c'est politique, puisque de fait, c'est laisser faire ceux qui sont au pouvoir. C'est ce que fait TU avec la direction de Sopra Steria. □

Heures supp : un temps Fou

Les heures supplémentaires (HS) à Sopra Steria, beaucoup en font, mais peu les déclarent, et encore moins en obtiennent compensation (paiement ou récupération).

Prenons un·e salarié·e *lambda*. On l'appellera Camille pour fixer les idées. Portrait de Camille :

- à temps plein
- au forfait horaire (« M1 » Sopra Steria)
- avec un salaire de 3000 € brut par mois
- 41 jours d'absence par an (26 CP, 2 jours d'ancienneté, 2 ponts et 11 RTT)

Dans son contrat de travail Camille doit travailler 36h50 par semaine (7h22 par jour). Mais Camille est ingénieur·e et il·elle ne peut pas poser le stylo (ou la souris) au bout de 7h22 de travail. Il n'y a pas de sonnerie pour débaucher comme à l'usine. Inévitablement, Camille dépasse (un peu) le temps de travail qu'il·elle doit à son employeur. Un peu chaque jour. Un petit peu, parfois un peu plus :

Hypothèse basse :

une demi-heure par jour en moyenne.

Camille ne saisit pas son temps de travail effectif dans l'outil. Noter ses heures de travail n'est pas dans ses habitudes. Et en plus c'est mal vu. (Un·e collègue l'avait fait et s'était fait taper sur les doigts : tu comprends, tu organises ton travail comme tu veux, on veut pas savoir.)

L'année 2023 compte 252 jours ouvrés, ce qui fait 211 jours de travail (252 – 41). Le tableau ci-dessous résume la situation :

Salaire brut mensuel (€)	3000
Salaire net mensuel (€)	2318,68
Taux horaire (€)	19,78
Taux horaire à 125% (€)	24,72
Nombre d'HS par jour	0,5
Nombre de jours travaillés	211
Nombre d'HS sur l'année	105,5
Montant dû par l'employeur au titre des HS, qui sont valorisées à 125% :	
- au titre de l'année 2023 brut (€)	2608,46
- en moyenne par mois brut (€)	217,37
- en moyenne par mois net (€)	181,42
% du salaire net	7,8%

Ainsi, avec cette hypothèse basse d'une demi-heure supplémentaire chaque jour, c'est près de 8% du salaire qui n'est jamais versé.

Maintenant, imaginons que 8000 salarié·e·s fassent en moyenne une demi-heure supplémentaire chaque jour. Bien sûr, ça dépend du salaire de chacun·e mais le salaire moyen est supérieur à 3000 €. On arrive à environ 21M€ de salaires bruts non versés sur un an. Une paille !

Alors, pourquoi les HS ne sont – en général – pas payées ni récupérées à Sopra Steria ? Parce que, avec la signature complice de Traid-Union, l'accord temps de travail – à durée indéterminée ! – vous fait croire qu'il faut une demande du management pour que les HS soient valides : c'est **FAUX** ! Et pour mieux vous leurrer, la demi-journée de congés supplémentaire accordée par la direction est présentée comme une avancée par TU ! C'est surtout beaucoup moins cher ! □

La voix de son maître

L'accord d'intéressement 2021-2023, signé par Traid-Union (et Avenir), donne les conditions pour déclencher l'intéressement et son montant. Première étrangeté, il est basé sur le Résultat Opérationnel d'Activité (ROA) et non sur le Résultat net. Deuxième étrangeté, il prévoit les montants d'intéressement suivants :

% ROA	2021	2022
>= 8 et < 8,5	1000 €	1000 €
>= 8,5 et < 9	1100 €	1100 €
>= 9 et < 9,5	1300 €	1300 €

Pas très linéaire ! Le ROA était en 2021 de 8,1%, et cette année il est à 8,9%, en hausse de 0,8 point mais pile en-dessous de 9% – est-ce vraiment un hasard ? Résultat :

année	2021	2022	var.
résultat net (M€)	187,7	247,8	32%
dividende unitaire (€)	3,20	4,30	34%
intéressement (€)	1000	1100	10%

Moralité : quand Sopra Steria augmente son bénéfice de 32%, la redistribution aux actionnaires augmente de 34% mais la redistribution aux salarié·e·s n'augmente que de 10% !

Autrement dit : plus les bénéfices augmentent, plus la redistribution est **inéquitable**. Pour compenser, si TU demande un sur-intéressement et que la direction l'accorde, il ne faudra pas y avoir de lien avec les élections professionnelles de novembre prochain à Sopra Steria :) ...

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

SOLIDAIRES, UNITAIRES ET DÉMOCRATIQUES

Retraites : Le numérique mobilisé

NB : Cet article a été écrit avant les journées des 7 et 8 mars mais sa parution intervient après.

Solidaires Informatique appelait à la grève les 7 et 8 mars, et au-delà, jusqu'au retrait de la réforme.

7 mars – LA FRANCE A L'ARRET pour défendre nos retraites

Le gouvernement maintient son absurde projet de réforme des retraites, en multipliant les mensonges et les approximations pour tenter de garder bonne figure et occulter le fond d'une réforme d'une rare injustice (**départ en retraite à 64 ans, accélération de l'allongement de la durée de cotisation jusqu'à 43 ans**).

Les mobilisations qui ont eu lieu partout en France ces dernières semaines ont été massivement suivies par les travailleur·se·s, les chomeur·se·s, les retraité·e·s, les étudiant·e·s, les lycéen·ne·s, etc. Elles montrent un rejet massif de cette réforme. Le secteur de l'informatique, également touché, s'est mobilisé avec des taux historiques.

Solidaires Informatique appelait les travailleur·se·s de l'informatique, des bureaux d'études et du jeu vidéo à faire **grève le 7 mars** et à rejoindre les mouvements sociaux.

8 mars

JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE POUR LES DROITS DES FEMMES

Le secteur du numérique est **sexiste dans son organisation** : rien n'est fait pour que les femmes restent dans les écoles, ni dans les recrutements, dans les entreprises, les open spaces, etc. Elles subissent une **oppression généralisée** (réflexions sexistes, harcèlements, agressions) avec souvent la complicité passive des collègues « neutres » et du patronat, qui quand il ne l'organise pas lui-même, participe à invisibiliser le problème.

Avec la casse des retraites, **le gouvernement renforce la précarisation des femmes**. Il favorise de fait la dépendance aux hommes et renforce le pouvoir patriarcal qu'ils détiennent sur la classe des femmes.

Ce 8 mars 2023 devait être un jour où les femmes se lèvent, se mettent en grève contre le pouvoir patriarcal qu'il soit tenu par les collègues ou les patrons, car elles sont fortes, fières, syndiquées et en colère !

Pour faire du 8 mars 2023 une journée de mobilisation historique, **Solidaires Informatique** appelait à la grève le 8 mars.

7 MARS EN GRÈVE
Solidaires
8 mars grève féministe et le 9 on continue !



À partir du 9 mars, ON RECONDUIT

Il est clair que le gouvernement s'est refermé sur lui-même et ne comprend plus rien d'autre que le rapport de force. Il faut durcir le mouvement social, c'est pourquoi **Solidaires Informatique** appelle à **reconduire la grève le 9 mars et au-delà, jusqu'au retrait de la réforme**. □



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 Féas (DS)	06.49.75.08.41	Aix
Sandrine Ceccoli (DS)	ceccoli.steria@gmail.com	Montpellier

Nous suivre :



NEWSLETTER : diff-soprasteria-subscribe@listes.solidairesinformatique.org

Femmes, inégalités de carrière, inégalités de retraites. Ça suffit !

En ce 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, la mobilisation contre une réforme des retraites qui pénalise les femmes et le combat pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes était plus que jamais d'actualité. **Exigeons le retrait du projet de réforme des retraites qui pénalise particulièrement les femmes !**

L'égalité professionnelle est une exigence de justice sociale et un vecteur de financement de notre système de protection sociale, qui demande de s'attaquer réellement aux inégalités entre les femmes et les hommes. Les femmes partent en retraite avec en moyenne une pension inférieure de 40,5 % à celle des hommes.

Inégalités salariales = inégalités de retraite

Les femmes perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 22 % à celui des hommes. Elles sont majoritaires parmi les employés et les professions intermédiaires, mais restent minoritaires parmi les cadres. Nous n'acceptons plus qu'à niveau de qualification égal, les métiers majoritairement occupés par des femmes soient systématiquement moins bien payés que les métiers dits masculins. L'enfumage autour de la pension minimum à 1 200 € ne trompe plus personne. Plus de la moitié des femmes partent avec une pension

de retraite inférieure à 1 000 € et ne bénéficieront pas de la revalorisation de 100 € tant vantée par le gouvernement. Et c'est une baisse aussi pour celles qui choisissent d'aller au-delà de leur âge de départ, pour améliorer le montant de leur pension. Elles travailleront jusqu'à 64 ans sans le bénéfice de la surcote.

Pénibilité : les femmes oubliées

Les 4 critères de pénibilité retirés en 2017 ne sont pas réintégrés dans le compte personnel de pénibilité C2P qui bénéficie déjà très majoritairement aux hommes. La pénibilité vécue par les travailleuses de la 1^{ère} et de la 2^{ème} ligne, tant saluées pendant la crise Covid, reste nettement sous-évaluée, voire ignorée.

Double journée = demi retraite

Nous n'acceptons plus que la maternité et la charge des tâches domestiques soient un frein à l'égalité et pèsent exclusivement sur la carrière des femmes. Nous revendiquons un vrai service public de la petite enfance et une révision des dispositifs pour favoriser le partage de la parentalité. 12 % des femmes partent à la retraite à 67 ans, pour cause de carrières hachées faute d'avoir validé un nombre suffisant de trimestres.

Perte des trimestres liés à la maternité

Le recul de l'âge légal à 64 ans fait perdre tout ou partie du bénéfice des trimestres validés au titre de la maternité et de l'éducation des enfants. Ce mécanisme de compensation des inégalités vécues durant leur vie professionnelle, profite d'abord et légitimement aux mères en leur permettant de partir plus tôt. Il est sournoisement remis en cause par la réforme. C'est inacceptable !

Les travailleur·se·s étaient appelés à se saisir du 8 mars pour dénoncer partout l'injustice sociale majeure de cette réforme des retraites pour les femmes. □

Rions un peu...

Campagne Sopra Steria 1/4

UNE FOIS QUE VOUS AUREZ UN PIED CHEZ NOUS, C'EST À VOUS DE CHOISIR OÙ METTRE LE DEUXIÈME.

Au sein du Groupe Sopra Steria, vous êtes libre de faire évoluer votre carrière grâce à une grande diversité de métiers et d'activités. #libredansmonjob

Postulez maintenant

Sopra Steria. Ici elle travaille ailleurs de la Tech.

sopra steria

UNE FOIS QUE VOUS AUREZ UN PIED CHEZ NOUS, PRENEZ GARDE OÙ VOUS METTREZ LE DEUXIÈME.

Au sein du Groupe Sopra Steria, mettre un pied devant l'autre n'est pas toujours synonyme d'avancement
#libremaispastoujoursreconnu