

InfoSolidaires

L'information syndicale mensuelle
de Solidaires Informatique
à Sopra Steria



juin 2023

Numéro 154

TOULOUSE : ACCÈS BIOMÉTRIQUE OBLIGATOIRE ?

Sopra Steria va bunkériser un bâtiment entier du site toulousain (Colo 1, bât. 2). En effet, dans une note adressée au CSE la direction explique que pour répondre à des exigences nouvelles de sécurité de son client Airbus, il lui « *apparaît nécessaire de mettre en place un système de contrôle d'accès biométrique spécifique au niveau d'un bâtiment* ».

Pourtant dans cette note il apparaît que si Airbus demande bien un renforcement du niveau de sécurité pour l'accès à son système d'information, il n'impose pas ce système de contrôle biométrique, qu'il n'a d'ailleurs pas choisi pour ses propres installations, lui préférant un système par vidéosurveillance.



BIG BROTHER IS WATCHING YOU

Sachant que toutes les données sensibles au projet d'Airbus sont sur les ordinateurs des salarié·e·s, ordinateurs qu'ils emportent avec eux chaque jour, qu'ils peuvent aller s'installer n'importe où ailleurs pour travailler, y compris chez eux en télétravail, les élu·e·s demandent ce qu'il y a dans ce bâtiment qui justifie qu'on en fasse un bunker. « Rien. » Une fois que les salarié·e·s sont parti·e·s avec leurs ordinateurs, il ne reste grosso modo que des tables, des chaises, une machine à café et des toilettes. La « faille de fuite » ressemble plus à une « fuite de faille ».

Des élu·e·s, dont **Solidaires Informatique**, ont mis en évidence les problèmes et incohérences de ce projet. Entre autres :

- Des données personnelles vont être manipulées et archivées, ce qui présente des risques en termes de RGPD.
- Chaque salarié·e aura le droit de refuser de donner ses empreintes mais dans ce cas il·elle sera obligé·e de quitter son projet.

Pourtant, le télétravail reste possible !

Les élu·e·s s'interrogent sur la nécessité d'un dispositif intrusif qui va obliger tou·te·s les salarié·e·s à avoir leur empreinte chiffrée sur un badge, et à présenter le badge et le doigt à chaque entrée et à chaque sortie du bâtiment.

- Le consentement sera requis mais la direction ne garantit pas l'impunité des récalcitrants.
- Les « non-digitalisés » devront déménager et ne pourront plus accéder à ce bâtiment, que ce soit pour la grande salle de réunion ou pour rendre visite aux collègues.

À court d'argument, la direction se justifie par l'obligation de répondre favorablement aux exigences du client pour, selon ses dires, « garantir le maintien de 350 emplois », mais n'apporte **aucune réponse** crédible pour justifier le choix d'un dispositif de **contrôle biométrique**, ni selon les critères de la CNIL ni selon les exigences du client. Affleure l'ambition encore dissimulée d'étendre à tous les sites et tou·te·s les salarié·e·s cette méthode intrusive et malsaine de contrôle des faits et gestes des personnels. Et de donner l'image d'une entreprise à la pointe de la cybersécurité et du techno-contrôle.

Après plusieurs heures de débats et face à l'impréparation d'une direction qui pensait que ça allait passer crème, certain·e·s élu·e·s réclament une expertise. Mais la majorité TU / S3I / CGC l'a refusée expliquant préférer attendre l'avis du DPO (Data Protection Officer).

Nous alertons les salarié·e·s sur la gravité de ce qui se prépare. Le contrôle permanent de vos faits et gestes n'est pas une fiction. « 1984 » les fait tous rêver. Nous ne devons pas accepter cette dérive. Nous devons lutter ensemble. Seule solution : refuser de donner son empreinte digitale. Pour que ce **refus** ne soit pas sanctionné, il faut qu'il soit **collectif** et d'ores et déjà **Solidaires Informatique** vous assure de son soutien. Nous utiliserons tous les moyens dont nous disposons pour que vos choix soient respectés. □

SOLIDAIRES, UNITAIRES ET DÉMOCRATIQUES



une attaque à un·e travailleur·euse est une attaque à tou·te·s !

Le 23/03/2023, le Conseil d'Etat a statué qu'un **changement de genre** sur l'état civil n'a **pas d'effet rétroactif** sur les données personnelles. En conséquence, les anciens employeur·euses ne sont pas obligé·es de corriger le genre et le prénom dans leurs fichiers.

La non-concordance de prénoms complique la reconnaissance de l'ancienneté d'un·e salarié·e, indispensable pour faire valoir ses droits dans un prochain emploi !

Il s'agit encore d'un recul pour le droit des travailleur·euses : pouvoir baisser le salaire des travailleur·euses plus vulnérables, c'est une attaque à l'ensemble de travailleur·euses.

La casse sociale engagée pendant le premier quinquennat Macron continue. En première ligne de cette casse des services publics et des aides sociales, se trouvent les personnes

trans qui dépendent souvent de ces deux institutions pour accéder à des conditions de vie décentes. **Face à cette menace nous restons solidaires, une attaque à un·e travailleur·euse est une attaque à tou·te·s !**

Nous reconnaissons le genre des femmes et des hommes transgenres, ainsi que des personnes non-binaires.

C'est pourquoi **Solidaires Informatique s'engage à soutenir et accompagner** les personnes trans et/ou intersexes faisant face à la **transphobie** sur leur lieu de travail, que ce soit pour un changement de nom, la lutte contre les discriminations (y compris liées à la santé) et même la perte d'emploi.

Nous publierons aussi un guide de lutte contre la transphobie au travail, accessible à tou·te·s pour pérenniser cet engagement au-delà de la simple structure syndicale.

De plus, nous demandons :

- **Le respect des lois** portant sur les discriminations subies par les personnes trans et intersexes.
- **La disparition du marqueur de genre** à l'état civil et le changement libre et gratuit de cet état civil.
- **La fin des procédures médicales imposées** aux personnes intersexes.



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 (DS et CSE)	07.84.05.30.31	Toulouse
Alain Chazalon (CSE)	06.75.28.23.10	Lyon
Sylvie Doussaint (CSE)	06.43.41.35.83	Bordeaux
Pascale Nahmias (DS et CSE)	02.40.85.84.84	Nantes
Nathalie Couillet (CSE)	06.88.17.27.09	Aix
Dominique Vitali-Louzai (CSE)	04.72.18.48.22	Lyon
Christine Dupont (RS au CSE)	06.29.55.28.90	Pau
Arnaud Deshayes (DS)	06.62.50.92.85	Nantes
Michel Guillaume (DS)	06.95.26.71.54	Toulouse
Marie-Claude Kukla (DS)	06.17.39.12.00	Toulouse
Simon Hérin (DS)	06.89.19.37.96	Orléans
Sandrine Ceccoli (DS)	ceccoli.steria@gmail.com	Montpellier

Nous contacter :

soprasteria@solidairesinformatique.org

Nous suivre :



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

Auto-Charité

Lors du CSE de mai, la direction n'a pas tari d'éloges sur les résultats 2022 et a chaudement félicité et remercié l'ensemble des salarié·e·s pour leur implication et la qualité du travail fourni.

Qui profite quand on trime ?

Les actionnaires. Eh oui ! Lors du CSE de septembre 2022, lors de la consultation sur la situation économique et financière, nous avons appris que la somme versée aux actionnaires représentait SIX fois l'augmentation de la masse salariale sur l'année (12 millions versus 2 et des poussières).

Et ensuite... tournée générale ?

Ensuite, la direction s'est passé la brosse à reluire en faisant état de sa générosité ; elle nous a décrit les mesures de redistribution que sont l'intéressement et la participation qui résultent d'accords entre la direction et les organisations syndicales (OS) ; la direction a ajouté que des primes projets et discrétionnaires avaient été distribuées. Bref, rien de très pérenne.

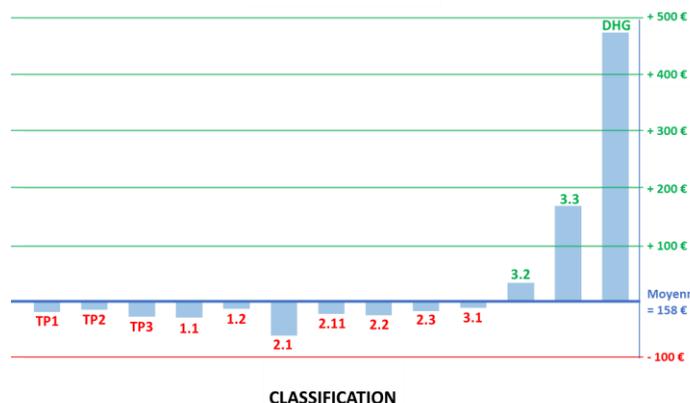
Lorsque vos élu·e·s Solidaires Informatique demandent pourquoi cela ne profite pas aux salarié·e·s sous forme d'augmentations de salaire, la direction nous rétorque que nous sommes les mieux payé·e·s du groupe Sopra Steria...

En même temps, la direction admet ouvertement qu'à la concurrence les salaires

sont jusqu'à 30% plus élevés... Puis la direction a avancé que les chiffres d'augmentation étaient historiques et qu'il ne fallait pas « critiquer pour critiquer ». Décidément, la direction a de l'humour... Ou se moque de nous ? Regardons les faits...

Des faits clairs, absolument !

L'analyse des chiffres d'augmentation montre une réalité toute autre. Les écarts d'augmentations par rapport à l'augmentation moyenne par classification sont parlants :



Vous ne rêvez pas : ce sont bien des chiffres qui concernent les augmentations mensuelles. Les 6 salariés de la DHG (direction générale) se sont donc (vus) augmentés en moyenne de 477 € mensuels de plus que l'augmentation mensuelle moyenne de 158 €, soit une augmentation mensuelle moyenne de 635 €... Ça va, vous, sinon ?

Des faits clairs, relativement !

On pourrait se dire que c'est normal, car un même pourcentage appliqué à un petit ou à un gros salaire donne des montants plus ou moins importants. Sauf que, lorsque l'on prend les taux d'augmentation, on trouve alors que les DHG ont eu une augmentation moyenne de 4,11 % contre une moyenne générale de 2,79%... Donc, que ce soit en

euros ou en %, la distribution d'augmentations de salaires est clairement déséquilibrée... Ça va toujours, vous ?

Bonus bonifié en bonification de la grandissime excellence des patrons

Ce que l'on vient de vous montrer, c'est sans compter sur les bonus et autres rémunérations annexes au salaire fixe... Car les chiffres présentés en CSE lors des expertises montrent que les 3 plus hautes classifications ont systématiquement des taux d'atteinte de leurs objectifs qui sont 2 à 3 fois supérieurs aux taux d'atteinte réalisés par les classifications inférieures (jusqu'à I3.1 inclus). Ce n'est donc pas pour la « plèbe ».

Le hasard fait bien les choses...

Comme les 3 plus hautes classifications sont les mieux augmentées, il n'est pas étonnant que ce soient celles qui ont les plus hauts taux de satisfaction dans les enquêtes Great Place To Work !

De plus, nous avons appris que les salariés de la DHG ont tous été augmentés... parce qu'ils ont été performants... Les personnes non-augmentées apprécieront... D'ailleurs, la direction est très claire : les non-augmenté·e·s sont prié·e·s d'aller voir ailleurs.

Bref, rien de nouveau : charité bien ordonnée commence par soi-même (et continue essentiellement par soi-même) et si vous n'êtes pas content·e·s, barrez-vous !

Regagner notre dû...

Il est nécessaire que des règles d'équité dans le partage des résultats soient mises en place et que les CRH soient transparents pour que les salarié·e·s, qui créent la valeur et génèrent le profit, aient réellement le fruit de leur travail. □

SOPRA HR SOFTWARE

(2/2)

Trinity = Manhattan v2.0 ?



Au CSE de mai, des élu·e·s ont débuté la lente litanie des problèmes sur la Tour Trinity. Parmi ces élu·e·s, certain·e·s ont voté pour une motion critique (sans valeur) et, « en même temps », ont voté contre l'expertise pour laisser sa chance à la direction car tout serait bien mieux ficelé qu'à Manhattan... Pour la cohérence, on repassera... (voir notre communication de décembre 2022).

Du bruit !

Malgré un « taux de fréquentation » de 50% (source direction), les *open spaces* sont très bruyants, faute de cloisons et de matériaux phoniques adaptés. Selon la direction et ses supplétifs, les salarié·e·s n'auraient pas le

savoir-vivre nécessaire et n'utiliseraient pas les « bulles » pour téléphoner... Ils rendent les salarié·e·s responsables de leur manque de considération et d'anticipation, ils méconnaissent nos métiers nécessitant parfois de téléphoner toute la journée pour assister les clients... Mais ça, l'expertise aurait pu le pointer, non ?

Mise aux fers numériques

Il est impératif d'installer des applications pour « vivre l'expérience » Trinity ; il faut une application pour réserver sa place / des salles de réunion, une application pour les stores, une application pour les machines à café (pour des tarifs préférentiels), une application pour se tenir au courant de ce qui se passe dans la tour (fermeture du RIE) faute de communication par la direction...

Tout le monde n'ayant pas un téléphone pro, des salarié·e·s doivent installer ces applications sur leurs téléphones perso, ce qui n'est pas acceptable. Et pour les stores, ils ne fonctionnent pas tout le temps, c'est gênant pour celles et ceux qui ne peuvent plus voir leur écran...

Chut !

L'absence totale de cloisons entre les salles de pause et les « work cafes » rendent la cohabitation entre pause et travail compliquée... Surprise ! (Non.) Résultat, la direction demande aux salarié·e·s de parler moins fort en pause. Nous avons même eu vent de demande de « chuchoter ». Donc en pause, on la ferme. Au bureau, on la ferme.

Escape game ?

Autre problème, les WC ; alors oui, ça peut paraître léger mais lorsque des salarié·e·s se retrouvent coincé·e·s dans les WC parce que les portes / serrures sont défectueuses, c'est un

problème de sécurité. Sur ce point, la direction rétorque que « c'est un incident isolé » ; or les témoignages contredisent la direction ; alors, qui ment ?

Conclusion ... temporaire ?

Avec la passivité de la direction sur les problèmes vécus à Manhattan, la liste des problèmes rencontrés à Trinity prenant le même chemin, que croyez-vous qu'il va se passer ? Croyez-vous réellement que la direction bougera ? Avec la compromission répétée d'élu·e·s, que croyez-vous qu'il va se passer ? Croyez-vous que ces élu·e·s lutteront pour vous ?

Période d'élection oblige, les OS inféodées vont publier des communications « fortes » qui dénonceront ces conditions de travail à grands coups de « nous ferons que ça va changer pour vous » mais qui, « en même temps », continueront à assurer à la direction un boulevard bien dégagé pour appliquer sa politique délétère en votant contre les expertises et en continuant dans leur stratégie du constat. Nous espérons nous tromper, malheureusement les faits ne semblent pas aller en ce sens... □

ALERTE INFO : Élections 2023 :
début des opérations séduction de la direction pour contrer les syndicats de lutte : Bulletin Cloud, afterwork, cafés et « attitude d'ouverture »

En savoir plus...

Notre site Web dédié Sopra HR Software :

