

POUR Y VOIR CLAIR

WeShare sans risque, mode d'emploi !

Comme annoncé, **Traid-Union** a signé l'accord négocié avec la Direction, qui a permis, par un avenant, de **reconduire en 2022** le dispositif de **Plan Epargne Groupe** mis en place en 2016.



La souscription est terminée et **nous mesurerons** bientôt le **succès de l'opération** qui, en 2017, avait séduit **36% des salariés français**.

Même si les sommes engagées sont **bloquées 5 ans**, il est possible, pour ceux qui veulent **sécuriser** leur **investissement**, de **transférer** le montant correspondant vers un **fonds monétaire sans risque** du PEE.

En effet, à tout moment **vous pouvez réaliser**, via le site Amundi, un **transfert du fonds** en actions Sopra Steria vers un **fonds moins risqué**.

Ce transfert est également possible pour les actions des plans précédents.

Pour ceux qui sont joueurs, le mouvement inverse est lui aussi possible à tout moment ; à utiliser au gré des cours de bourse.

Nous avons soutenu ce plan, car il constitue, **pour nous**, un **complément de redistribution**, mais en aucun cas, il ne doit **se substituer** aux **formes de redistribution** plus **directes** qui doivent concerner **tous les salariés** et pas seulement ceux qui auront souscrit.

1.020 € C'est pourquoi **nous avons demandé** le **versement** d'un **sur-intéressement de 250 €** qui viendrait **compléter** les **1.020 €** déjà versés, ce qui donnerait un **montant** plus en **accord** avec les **très bons résultats** constatés en **2021** et **confirmés** par la **très bonne entrée** dans l'année **2022**. **250 €**

POUR Y VOIR CLAIR

Le coin des négos

Comme promis, nous revenons vers vous sur un état des lieux de l'agenda social en cours :



« **Forfait mobilité durable** : nous demandons l'intégration de tous les moyens de transport éligibles dans ce forfait

« **RPS** : nous demandons des enquêtes régulières auprès des salariés pour prendre le pouls très en amont des problèmes de mal être au travail couplé avec un suivi renforcé des cas avérés

« **GPEC** : nous demandons un élargissement des partages des postes à pourvoir pour améliorer la mobilité interne et permettre à tous de progresser dans l'entreprise

« **Télétravail** : nous demanderons une révision à la hausse des indemnités de TW et un passage aux 3j à la demande du salarié

Comme toujours, **nous abordons** ces négociations avec un **esprit constructif et pragmatique**, guidés par la **seule volonté** d'obtenir des **améliorations de nos conditions de travail et de rémunérations**.



Bon à savoir

Santé Prévoyance : l'attestation papier ... c'est possible !

Vous avez été **nombreux** à vous **plaindre** de **l'impossibilité** d'obtenir une **attestation papier** de votre couverture mutuelle santé.



Il est vrai que tous les praticiens ne sont pas encore équipés pour fonctionner en tout digital.

Nous avons fait part de ce **mécontentement** à notre prestataire Vivinter qui a bien voulu le prendre en compte.

L'attestation papier est maintenant disponible !

Pour l'obtenir, faites-en la demande auprès du support téléphonique Vivinter en précisant bien que vous êtes salarié du groupe Sopra Steria et faites-nous part de toute difficulté que vous pourriez rencontrer.

POUR Y VOIR CLAIR

Retours CRH ...

Parce que vous le valez bien ...

		SSG	SBS	SHRS	I2S
Taux de promotion	Femmes	20,95%	21,70%	14,79%	20,10%
	Hommes	16,88%	15,67%	10,31%	16,86%
	Total	18,08%	17,51%	12,03%	17,59%
Taux de sélectivité	Femmes	68,38%	72,55%	72,19%	63,97%
	Hommes	65,78%	67,35%	76,24%	57,59%
	Total	66,55%	68,94%	74,69%	59,03%
Taux d'augmentation	Femmes	3,11%	3,06%	2,35%	2,95%
	Hommes	2,89%	2,91%	2,55%	2,35%
	Total	2,95%	2,95%	2,48%	2,47%
Augmentation moyenne mensuelle	Femmes	158 €	164 €	138 €	140 €
	Hommes	167 €	202 €	163 €	142 €
	Total	164 €	190 €	154 €	142 €

On pourra retenir :

- ⚡ Des **taux** (promotion, sélectivité et augmentation) nettement **supérieurs** à ce que l'on a pu constater précédemment : une prise en compte des **bons résultats 2021** ?
- ⚡ Des **rattrapages** notables voir importants : une réponse au **marché** qui **se tend** ?
- ⚡ Une **attention** portée aux **femmes** plus **importante** : **posture** assumée de la **Direction** ou résultat de la mise en œuvre de la **méthode** de comparaison que **Traid-Union a défendue** et **intégrée** à **l'accord sur l'égalité** professionnelle ?
- ⚡ Des **augmentations** moyennes qui restent **supérieures** pour les **hommes** : preuve que les **hauts salaires** sont encore trop **masculins** ?
- ⚡ Un déficit d'information sur les non-augmentés de plus de 3 ou 5 ans

Index égalité professionnelle



Les **index** relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont donc **parus**.

Au-delà du **décalage de SBS** avec les **autres entités du groupe**, ce que chacun peut constater, il convient de **regarder les évolutions** de cet index et **on comprendra également mieux la nécessité** de

féminiser les hautes strates de management au sein du groupe.

Si **l'évolution**, par rapport aux dernières années, montre une **certaine stabilité**, nos principaux **concurrents font mieux**.

Il faut aller plus vite !

	SSG	SBS	SHRS	I2S
Indicateur d'écart de rémunération (note sur 40)	36	25	33	36
Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles (note sur 20)	20	20	20	20
Indicateur d'écart de taux de promotions (note sur 15)	15	15	15	15
Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (note sur 15)	15	15	15	15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (note sur 10)	0	0	0	0
Index (sur 100 points)	86	75	83	86