

POUR Y VOIR CLAIR

Quelles perspectives pour les ESN à horizon 3 ans ?



A l'occasion de l'expertise sur la stratégie du groupe, nous avons pu avoir connaissance de prévisions sur l'évolution du marché pour les années à venir.

Le marché restera porteur, en croissance d'environ 5,5% par an pour les 4 années à venir.

Toutefois, les acteurs, dont notre entreprise, seront confrontés à un certain nombre d'enjeux majeurs :

- ❖ Le renforcement des offres en matière de Cloud, de la data, de sécurité IT, de marketing digital et de « green IT »
- ❖ L'érosion tendancielle de l'infogérance
- ❖ La transformation du business model des éditeurs de logiciels, imposée par le Cloud et le SAAS
- ❖ La pénurie de talents, la fidélisation de ceux-ci et les conséquences du travail hybride
- ❖ Les évolutions technologiques disruptives que sont l'IA et l'informatique quantique

Quelle stratégie pour Sopra Steria ?

Le Président Pierre Pasquier annonce qu'une réflexion profonde est en cours, pour une réactualisation lourde de la stratégie, avec l'assistance du cabinet BCG (*Boston Consulting Group*).

Premiers retours annoncés dès juillet de cette année, dont nous vous tiendrons évidemment informés.



ChatGPT : La Direction change son fusil d'épaule !



Alors qu'elle avait précédemment diffusé via Yammer un message avertissant des dangers de l'utilisation de l'IA avec les données des clients, et interdit d'utiliser l'outil au sein de Sopra Steria, elle décide maintenant qu'il ne faudrait pas rater le train de cette nouvelle technologie et compte mettre en place des « tasks forces » pour étudier les perspectives de l'IA au sein des activités du Groupe.

Un très beau virage à 180° !

POUR Y VOIR CLAIR

Mise en œuvre de l'Accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes. Résultats 2023 !



Traid-Union est le seul syndicat à avoir signé cet accord, traduisant notre **volonté farouche** de **traiter ce sujet** en identifiant nos collègues femmes subissant des **inégalités de traitement** (salaires, qualifications) par rapport à leurs collègues masculins et à **rétablir la situation**.

Le point fort de l'accord, **qui a conditionné notre signature**, est la **généralisation** d'une méthode de **détection des écarts**.

Le salaire et la qualification de chaque salariée femme sont comparés une fois par an à ceux des salariés hommes de profil équivalent selon le process suivant :

- 🔵 Définition d'une base de comparaison : productifs hommes en CDI sur un périmètre géographique, présents sur 12 mois issus d'une même BU, d'un même site, à classification, ancienneté dans la classification, âge et filière égales.
- 🔵 Mise en place d'une grille d'analyse avec les critères : d'ancienneté, d'ancienneté dans la classification, d'âge, de performance et missions comparables.
- 🔵 Détection et analyse de cas potentiels de salariées en écarts de rémunération en comparant la RFA des femmes par rapport à la base de comparaison et grille d'analyse présentées ci-dessus.
- 🔵 Plan d'actions : une augmentation et/ou promotion est/sont proposées pour supprimer les écarts de rémunération ou mettre en cohérence le niveau de classification avec la mission confiée.

Comme prévu, cette méthodologie a été mise en œuvre à l'issue du CRH de janvier.

Résultats pour l'ensemble de l'UES :

1607 situations féminines détectées avec un écart de salaire > 1% par rapport à la population d'hommes comparable.

- 🔵 1253 cas ont été analysés comme justifiés
 - 7 démissionnaires et 83 absences longue durée
 - 1163 car consécutifs à des promotions récentes et donc à des missions moins complexes
- 🔵 354 cas font l'objet de plans d'actions pour corriger au plus vite la situation

POUR Y VOIR CLAIR

Le coin de l'immobilier ...



Trinity : Premières impressions positives ...

Ces deux premiers mois viennent confirmer les points positifs de cette belle tour, proximité des transports, bien équipée, espaces de travail lumineux et bien décorés, de nombreux espaces pour se réunir avec des aménagements divers et du matériel de bonne facture. On se familiarise avec ces locaux et on constate même une certaine fluidité quant à la maîtrise de la machine à café ou de l'ouverture des casiers !

La liste des détails à régler reste longue avec une attention particulière sur les points de sécurité et de leurs signalétiques.

Vos représentants **Traid-Union** restent mobilisés pour suivre les améliorations.



Des locaux tout neufs pour les tourangeaux de SSG et SBS

Quitter un site vieillot voire vétuste, peu adaptable, éloigné des transports en commun, pour un bâtiment neuf, répondant aux normes environnementales les plus récentes, accessible en tram, en bus et par une piste cyclable, proche de centres commerciaux et de salles de sport ? C'est sur ce projet de **prise à bail** pour les salariés SSG et SBS de Tours que la Direction a consulté le CSE SSG.

Cohérents, des syndicalistes responsables, férus d'écologie et fervents partisans des mobilités douces râlent contre le relatif faible nombre de places de parking automobile, oubliant que cette situation est le résultat de la volonté des autorités de diminuer le recours à la voiture individuelle. Ils auraient aussi préféré que les salariés de Tours passent un an dans des travaux financièrement et écologiquement coûteux dans l'ancien bâtiment. Toujours plus cohérents, les mêmes qui voulaient de plus en plus de télétravail le considèrent désormais comme une dégradation des conditions de travail.

Toujours constructifs, vos élus **Traid-Union** ont proposé et voté un avis favorable en attirant l'attention de la Direction sur les points suivants :

- ❖ La prise en charge par l'employeur des frais du parking relais proche (rendu nécessaire par la faiblesse du nombre de places de parking souterrain)
- ❖ Le stationnement des 2 roues motorisées (en plus des 52 places souterraines ou en déduction ?)
- ❖ La sécurisation du parking vélos situé à l'extérieur
- ❖ La répartition et l'affectation des places de parking automobile
- ❖ L'installation de bornes de recharges pour véhicules électriques
- ❖ Le plan de circulation automobile et piétonne de la zone (pour les salariés qui viennent de loin en voiture ou qui souhaiteront déjeuner au centre commercial de l'autre côté du boulevard Juin.

Le bâtiment étant encore à construire, le déménagement est envisagé courant 2026.

POUR Y VOIR + CLAIR

Contrôle d'accès biométrique ...

... un doigt de parano ?

Pour répondre à un besoin de sécurité d'une division d'un gros client, l'accès à un bâtiment du site de Toulouse Colomiers va être contrôlé par biométrie. Le client voulait de la reconnaissance faciale (comme sur ses propres sites), mais la Direction de SSG a proposé à la place une solution à base de prise d'empreinte digitale, empreinte cryptée et encodée sur le badge de chaque salarié. L'accès et la sortie seront contrôlés par comparaison entre le code sur le badge et l'empreinte digitale présentée au lecteur. Le client est ainsi assuré que la personne entrant (ou sortant) correspond bien au badge présenté. Ce nouveau dispositif n'a pas d'impact sur le télétravail, le client considérant comme satisfaisant le niveau de sécurité depuis le domicile de nos salariés.



Au chapitre des conséquences, le bâtiment 2 va être physiquement isolé du bâtiment 1 par condamnation des passerelles. Des déplacements d'équipes sont à prévoir, même si des équipes ne travaillant pas pour ce client resteront dans le bâtiment 2 et seront soumises au contrôle biométrique. Tout salarié refusant l'enregistrement de son empreinte sera repositionné sur un autre projet, non soumis au contrôle biométrique.

Pour l'anecdote, en cas d'illisibilité de l'empreinte (blessure par exemple, il faudra recréer le badge avec prise d'empreinte d'un autre doigt, ce qui pourrait occasionner un peu d'encombrement certains lundi matin. A prendre en compte lors du choix du doigt ...

Toujours constructifs, vos élus **Traid-Union** ont posé des questions à la Direction qui n'avait pas toutes les réponses. Ce point est donc reporté au mois prochain.



Votre site Traid-Union fait peau neuve

