

POUR Y VOIR CLAIR

Epargne salariale. Cà s'engage mal !

A l'issue de la première réunion de négociation sur ce thème, qui traite principalement de participation et d'intéressement, le constat est vite fait.

La direction ne veut rien améliorer !

- ⚡ Rien sur la participation et tant pis pour la majorité des salariés qui n'en bénéficient pas
- ⚡ Maintien de l'intéressement à son niveau actuel : rappel 1480 € en 2024 au titre de 2023 conformément à l'accord signé par **Traid-Union** arrivé à échéance et qui doit à tout prix être renégocié et signé avant le 30 juin.

A défaut de signature, il n'y aura plus d'intéressement en 2025.

- ⚡ Rien sur l'actionnariat salarial après l'abandon du programme We-Share. Plusieurs dizaines de millions d'euros économisés.
- ⚡ Rien sur les Plans d'Epargne Retraite dont l'entreprise ne dispose toujours pas.

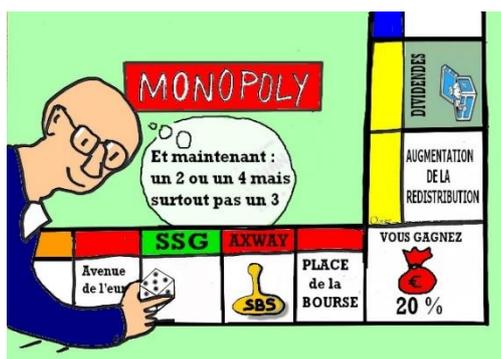
Nous sommes dans la droite ligne de la préoccupation actuelle majeure de l'entreprise, focalisée sur sa rentabilité pour atteindre 10% de ROA qui semble être le nouveau Graal.

Pourquoi ? Mais surtout pour qui ?

Nous n'avons pas pour habitude d'opposer actionnaires et salariés, mais force est de constater que c'est toujours plus pour les uns et toujours moins pour les autres.

Nous vous tiendrons informés de l'avancement de cette négociation qui doit se clore avant fin juin.

N'hésitez pas à réagir sur ces thèmes [ici](#)



POUR Y VOIR CLAIR

Déclaration de **Traid-Union** au CSE de SSG face à la direction générale :

« Les résultats exceptionnels de Sopra Steria Group pour les années 2022 et 2023 n'ont pas été mis à profit pour définir et mettre en place une politique digne de ce nom de redistribution des bénéfices aux salariés.

La sanction a été immédiate pour l'année 2023 : les résultats de GPTW révèlent une stagnation, voire une baisse sur les critères "crédibilité" et "équité" au sein de l'entreprise, avec un ressenti négatif des salariés sur le critère "reconnaissance et avantages" et, en particulier, concernant les séniors.

A quand un véritable traitement collégial, et à tous les niveaux de management, des retours des salariés sur les points faibles de l'entreprise ?

Malgré les alertes systématiques du syndicat Traid-Union lors des annonces des résultats trimestriels aux points économiques CSE, aucune proposition de la direction ne nous a permis d'avancer sur l'axe critique de la redistribution des bénéfices.

Les preuves en sont :

- **Les CRHs :**
 - **Un CRH de fin d'année 2022 en deçà des années précédentes, à 73% des salariés augmentés ;**
 - **Un CRH de mi-année en 2023 médiocre -le pire de mémoire d'élus - n'ayant pas permis de rattraper celui de fin d'année 2022 ;**
 - **Un CRH de fin d'année 2023 faible avec seulement 63,6% des salariés augmentés**
- **La raison principale des démissions : rémunération et manque de projection**
- **Les négociations : il s'avère qu'à ce jour l'entreprise n'a aucun thème à proposer**
 - **Rien à proposer pour les salaires face à l'inflation**
 - **Pas de volonté de redistribution concernant la participation et l'intéressement**
 - **Rien à proposer pour l'épargne salariale et même suppression de WeShare pour 2024**
 - **Aucun effort supplémentaire pour indemniser le télétravail.**

Ainsi en restant sourde à ces multiples alertes, la direction perpétue le déséquilibre existant entre la redistribution des bénéfices aux actionnaires et la redistribution des bénéfices aux salariés.

Une véritable stratégie de redistribution juste des bénéfices permettrait d'inverser la spirale en motivant et fidélisant les salariés, de booster les embauches et de projeter l'entreprise dans des domaines d'avenir, technologiques ou fonctionnels. »

Cette déclaration a été soutenue par les syndicats CFE/CGC, S3I et Specis-UNSA.

POUR Y VOIR + CLAIR

Il n'y a pas de petites économies !

Des économies substantielles se chiffrant en millions d'euros sont réalisées sur l'immobilier en réduisant de manière importante les surfaces et en passant au Flex-Office, même si cette organisation du travail est très mal perçue par la majorité d'entre vous qui y sont soumis.

Mais gratter quelques milliers d'euros en fournissant maintenant des écouteurs filaires alors qu'auparavant ce sont des écouteurs sans fil qui étaient fournis, au mépris du confort de travail et sans tenir compte du mécontentement général que ce changement produit, alors là, **ça tourne à la pingrerie.**



Proposition d'équipement encore plus économique

Frais de déplacement et fongibilité ... J'y ai droit !

Comme vous le savez, les frais de déplacement sur justificatifs sont plafonnés selon 3 rubriques. Par exemple, pour Paris :

- ⚡ Repas de midi : 20 €
- ⚡ Repas du soir : 30 €
- ⚡ Hôtel + petit déjeuner : 175 €

Soit un total de **225 €** pour une journée entière.

Ce que vous savez sans doute moins, c'est que vous pouvez pratiquer la fongibilité selon le principe suivant, extrait de la note de procédure « Frais de déplacement » :

« Le remboursement des frais engendrés lors d'une journée complète de déplacement (repas du midi + repas du soir + hôtel et petit déjeuner) peut être effectué sur la base de la journée complète et non pas segmenté rubrique par rubrique. La journée complète est constituée :

- ⚡ soit par le séquençement repas du midi- repas du soir- hôtel et petit déjeuner,
- ⚡ soit par le séquençement repas du soir – hôtel et petit déjeuner – repas du midi,

Etant précisé que sur un même séjour on ne peut pas alterner l'un ou l'autre de ces séquençements.

La fongibilité est également possible pour le remboursement du repas du soir associé au remboursement de l'hôtel et du petit déjeuner

Ainsi, le collaborateur peut répartir selon sa convenance les frais réellement engagés dès lors que leur montant global ne dépasse pas l'indemnité journalière prévue »

POUR Y VOIR CLAIR

Attention, il semble que ce principe soit souvent ignoré ou oublié dans les agences, voire même qu'on vous demande de ne pas déclarer les frais que vous avez réellement engagés mais de vous auto-plafonner aux montants ci-dessus, particulièrement pour les repas. Alors déclarez bien **tout** dans l'outil et si vous rencontrez des difficultés faire appliquer la fongibilité, n'hésitez pas à contacter vos représentants de proximité **Traid-Union** dont vous trouverez la liste [ici](#).

Heures supplémentaires, il en manque !



La charge de travail importante est un des points de vigilance qui ressort cette année encore de l'enquête Great Place to Work.

Or, en 2023, vous avez été moins de 5% à saisir des heures supplémentaires, pour un volume très faible de seulement 0,27% du nombre d'heures totales travaillées, et même en baisse par rapport à 2022 (0,34%)

Ces chiffres très bas ne semblent pas correspondre à votre perception de votre charge de travail.

Nous vous rappelons que vous devez déclarer vos heures supplémentaires et **que vous ne devez subir aucune pression vous incitant à ne pas le faire.**

En cas de difficulté pour déclarer vos heures supplémentaires, contactez vos représentants **Traid-Union** dont la liste est disponible [ici](#).

Et re-pan sur le bec !

Après une première condamnation du syndicat Avenir à perdre deux sièges, un titulaire et un suppléant, pour non-respect de la proportion hommes/femmes dans l'entreprise, une nouvelle décision de justice, suite à une action portée par le syndicat S3I à laquelle **Traid-Union** s'était joint, annule les désignations de toutes les commissions du CSE SSG.

Motif : l'alliance majoritaire faite de bric et de broc, a trusté toutes les places, ne laissant aux autres syndicats que des miettes.

Ainsi, **Traid-Union**, large vainqueur de l'élection, s'est vu privé de 35 postes dans ces commissions au profit de l'attelage majoritaire qui lui s'en est arrogé 30 de plus.

A trop vouloir exclure ...

