



Si vous avez des questions sollicitez vos élus
Pour vous abonner,
 scannez le QR Code :



Real Estate
 Real Estate University : la création des tutoriels est arrivée à son terme et il faut les vendre pour rentabiliser l'investissement. L'Université va continuer à fonctionner avec des ressources adaptées à son bon fonctionnement. Aucune Rupture Conventionnelle n'est prévue dans le cadre de ce redéploiement.
 IKOS : La Direction dément absolument les rumeurs (non fondées) d'arrêt du produit. Sopra continue d'accompagner ses clients Ikos. Le projet de la Division SRES reste sur une trajectoire positive.

Compte Temps Innovation
 Les élus Traid-Union sont favorables au Compte Temps Innovation. Ils attirent toutefois l'attention de la Direction sur un risque de disparité entre agences. En effet, un Directeur d'Agence pourrait ne pas autoriser un sujet qu'un autre accepterait. Les élus Traid-Union attendent par ailleurs des précisions sur les moyens attribués aux sujets validés (achat de licences ...).

Effectifs
 L'effectif reste en décroissance (-54) tout comme le mois dernier. La part des femmes reste au-dessus des 30%. On relève de moins en moins de démissions (635 vs 733). Dans cette période de restrictions, fort ressenti au niveau des agences. Cette situation reste en surveillance forte.

 Si vous êtes convoqué à un entretien en vue... de vous licencier, ou approché pour une Rupture Conventionnelle, n'oubliez pas que vous pouvez être assisté par un des nombreux représentants du personnel, notamment les 25 élus Traid-Union du CSE et les 71 représentants de proximité Traid-Union répartis dans la quasi-totalité des sites.

Retours CRH (les Non-Augmentés depuis 3 ans et +)
 41 salariés n'ont pas été augmentés depuis 3 ans cette année, rejoignant ainsi les 99 salariés dont la dernière revalorisation salariale remonte à plus de 3 ans. Les femmes (22%) sont légèrement moins touchées que les hommes (cf répartition H/F SSG) mais nous n'avons pas d'autres statistiques (âge, ancienneté...) du fait du relativement faible nombre de salariés concernés. Depuis 2018, le plan d'action mis en place par la Direction a fait passer les NA3+ de 900 à 140. Pour ceux qui restent, des formations sont prévues, mais la Direction évoque des problèmes individuels (sic).

Deux nouveaux référents **harcèlement moral et sexistes** ont été nommés côté Direction : Mme Christelle Delaperrière, et M. Vincent Raffara

Déplacements
 La procédure de modification de billets train ou avion a été modifiée en vue de simplifier le travail des assistantes, ce dont les élus Traid-Union se réjouissent. Toutefois, ces modifications n'étant pas sans impact négatif sur les salariés, ces mêmes élus Traid-Union, reprochent à la Direction de ne pas avoir été consultés, ni même informés au préalable. Il semble aussi que les billets ne sont plus envoyés par courriel mais doivent être récupérés par le salarié sur un des nombreux sites de la SNCF. (Hors billets TGV)

Dons de jours
 122 jours ont été donnés en 2023. 46 dossiers d'aide sont en cours pour enfants ou proches aidants. Le solde de jours est aujourd'hui de 683 jours

 Vous êtes peut être éligible à des dons de jours. N'hésitez pas à interroger vos élus Traid Union ou l'assistante sociale de Sopra Steria

Bilan Mission Handicap

 Le bilan est globalement positif, tous les objectifs ayant été largement dépassés (recrutements, maintien dans l'emploi, nouvelles déclarations de situations de handicap, aidants familiaux).
 Chez SSG, le recrutement et le taux d'emploi sont au-dessus des objectifs. Le taux passe à 3,67% (3,5% dans l'accord). Le taux légal étant de 6%. Il stagne à 2% en moyenne dans les ESN.
 La sous-traitance dans le secteur adapté est en vraie progression et l'entreprise souhaite poursuivre cette dynamique sur le nouvel accord.
 Il y a eu 136 départs sur 3 ans (dont des départs en retraite et des décès). 16% des départs sont des Ruptures Conventionnelles et 50% des démissions.
 Les postes de travail de personnes en situation de handicap sont des postes sanctuarisés. Des étiquettes seront bientôt disponibles pour signaler que le poste est spécifique, réservé et non modifiable.
 Les équipes projet sont formés sur la neurodiversité, lorsqu'un salarié atteint d'un de ces troubles rejoint l'équipe, pour mieux l'accompagner.

Déplacements pendant les JO

 Tous les sites resteront ouverts pendant cette période. Il est demandé de privilégier le télétravail et de limiter les déplacements professionnels. Des autorisations exceptionnelles seront accordées pour les frais de déplacements sur cette période. Un point de vigilance particulier sera apporté à la situation des équipes DSI, de gestion de site et d'accueil.

Economie France

Belle dynamique sur ce dernier mois pour les verticaux **Services Financiers, Industrie & Services** et **Energie & Telecom**.

Des avant-ventes en cours chez Orange, EDF, Airbus,

Chez **Défense & Sécurité** un projet gagné pour le ministère des armées et un pour le ministère de la justice. Réduction des effectifs au ministère de l'intérieur (impact des réductions budgétaires)

Pour **Services Financiers** sur Crédit Agricole et pour Crédit Mutuel

Chez **Secteur Public**, 2 dossiers AIFE et CNAM

A **Transports**, renouvellement en cours de 3 centres de services.

Pour **Industrie et Service**, une maintenance et une migration

Plus généralement, 2 projets sont identifiés **en tension**. La situation est sous contrôle mais leur surveillance est renforcée au niveau Direction Industrielle.

Le niveau d'**Intercontrat** est un peu plus élevé que la cible et concerne plutôt les régies que les forfaits.

La **sous-traitance** est toujours trop importante, notamment dans les Centres de Services où la Direction cherche à remplacer les intervenants externes par des salariés en intercontrat.

Dans le cadre de l'information-consultation du CSE sur la **situation économique et financière** de Sopra Steria Group, nous avons demandé au cabinet d'experts Trinôme de nous assister dans l'analyse et la préparation de notre avis.

Projets d'astreinte du 1^{er} mai : l'avis de Traid-Union

Les contraintes opérationnelles se posent le 1er mai sur des projets chez certains clients qui ne peuvent interrompre leur activité ce jour-là.



traid union

A partir du moment où le salarié est d'accord pour travailler le 1er mai et qu'il est mieux rémunéré, les élus Traid Union ne sont pas opposés aux astreintes du 1^{er} mai

Il faut toutefois s'assurer au préalable que les salariés sont bien en situation d'astreinte, et non de travail et qu'on ne les contraint pas à intervenir ce jour-là.

Il nous semble aussi que le délai d'intervention de 15 minutes ne laisse pas au salarié la possibilité de vaquer à ses occupations personnelles tant qu'il n'est pas sollicité.

En conséquence les élus du CSE se sont prononcés résolument contre ce type d'intervention dans un délai aussi court et dénoncent l'utilisation par l'employeur du mécanisme de l'astreinte alors que les salariés sont bien en situation de travail.

Bilan Formation

La Direction a retenu pour la formation les axes prioritaires suivants :

- Diffusion de la culture de l'apprentissage, en le valorisant
- Orientations stratégiques de développement sur les nouvelles technologies NextGen
- Certifier massivement les collaborateurs
- Continuer à diffuser les fondamentaux et accompagner les salarié-e-s dans leur développement personnel

Le CSE a émis un avis favorable avec les réserves suivantes :

- Les formations NextGen prévues ne constituent que 15% des heures du plan de formation présenté, ce qui ne semble pas suffisant pour une augmentation espérée de 33% du business dans cette branche
- Les élus du CSE regrettent le manque de formations spécifiques à destination des seniors, des personnels de structure non-managers (assistante, fonction)
- Les formations destinées aux « haut-potentiels », sans contrepartie pour les « sortants de vieilles technos » favorisent un traitement différencié dans l'entreprise, ce qui n'est pas souhaitable

Groupe Programme Séniors

Les élus Traid Union ont proposé la création d'un "Programme Seniors" avec une contribution progressive du CSE au changement de culture de SSG vis à vis de l'emploi des salariés seniors avec :

- la gestion homogène de la fin de carrière
- Une meilleure prise en compte des capacités des salariés seniors en termes de savoir-faire métier, de méthode de travail et de savoir être lorsqu'une mission leur est proposée
- Une meilleure utilisation des aptitudes des salariés seniors pour coacher les jeunes
- Un cycle de formation adéquat construit avec le salarié senior
- Un aménagement progressif de la fin de carrière de chacun : parcours en termes de rythme de travail et d'évolution

Une erreur sur la déclaration fiscale **Amundi** concernant l'intéressement 2023 entraîne une double déclaration des montants que le salarié a préféré percevoir plutôt que les verser dans le dispositif d'épargne. Amundi a envoyé un courriel aux salariés concernés.



Vos élus Traid-Union, toujours à l'écoute de vos attentes, de vos idées, de vos expériences dans des vies professionnelles antérieures, ont souhaité vous donner un moyen supplémentaire de vous exprimer au travers d'un tout nouveau **FORUM (ici)** qui nous permettra de remonter des propositions et des revendications à la Direction. Le premier thème porte sur votre vie quotidienne au travail (télétravail, locaux, formation, frais...)

Merci aux contributeurs de cette Brève : Sonia, Francis, Murielle, Jean-Yves