

**Où est passé le H de RH ? Jusqu'où descendra-t-on ?**

Vos élus **Traid-Union** ont interpellé la Direction sur ce sujet en ces termes :

*Les managers ont-ils oublié la signification du "H" de "RH" ? Les managers ont-ils jeté aux oubliettes respect, décence et humanité ? L'optimisation des résultats du groupe en fin d'année doit-elle se faire à tout prix, au mépris des valeurs humaines les plus élémentaires ?*

*Que sont devenues ces belles intentions affichées ?*

- « Rejoindre Sopra Steria, c'est participer à une véritable aventure humaine au sein d'un grand Groupe indépendant, maître de son destin, qui met le digital au service de l'humain pour construire un avenir positif. »
- « Les valeurs de Sopra Steria forment la base de nos fondamentaux. Elles définissent les comportements que nous voulons partager et incarner au quotidien. En les respectant, nous présentons un collectif uni et fort. »
- « Nous mettons le respect de l'autre au cœur de nos comportements »
- « Au quotidien, nous sommes tournés vers l'action positive »
- « Nos valeurs guident nos actions au quotidien. Partager ces valeurs nous permet de mieux nous comprendre et de mieux travailler ensemble, quel que soit notre métier. Notre défi à tous : vivre nos valeurs entre nous et avec nos clients, en recherchant l'exemplarité. »

*Ces citations sont extraites de "Notre promesse collaborateur" et "Nos valeurs", toujours disponibles sur F2F.*

*Ces valeurs nobles animent la majorité des salariés du groupe, mais sont partagées par de moins en moins de managers. Il y a un abîme entre le discours officiel de l'entreprise et certaines pratiques managériales qui, par leur nombre croissant, représentent de façon significative la triste réalité du terrain.*

*Ainsi, certains managers ont proposé des **ruptures conventionnelles** (RC) à des collaborateurs **le 24 décembre, veille de Noël**. Cela ne leur pose-t-il donc aucun problème de conscience ? Où est la morale ?*

*Est-ce que la Direction n'inculque d'autres valeurs du groupe que celle du profit ?*

*Lors des prochaines négociations, devra-t-on ajouter à nos revendications, une trêve des RC pendant les fêtes de Noël ?*

**Certes, il n'y a pas de bonne date pour demander à un salarié de partir, mais un peu d'humanité et de respect ne ferait pas de mal dans cette entreprise, que l'on ne reconnaît plus !**

Notre déclaration a été applaudie par la plupart des élus, toutes OS confondues.

**Effectifs**

La Direction a la volonté de « rajeunir l'effectif », considérant que 37,7 ans, c'est trop vieux (du moins plus vieux que nos concurrents). Pour ce faire, elle a comme objectif de recruter 70% de salariés de niveau 1 en 2025, se refusant de recourir par ailleurs à un plan de départs ou plan de licenciement.

Nous notons tout de même une hausse significative des licenciements individuels et des ruptures conventionnelles, même si la Direction pointe que le nombre reste faible en regard de l'effectif de SSG.

Le nombre de salariés en Inter Contrat (IC) baisse régulièrement, le nombre de sous-traitants aussi même s'il reste élevé dans le domaine SAP (vrai sujet de recrutement). Le Conseil étant en moins bonne situation d'IC, un plan d'action de reskilling est lancé. Réjouissons-nous de voir la part des femmes monter de 0,3 point pour atteindre 31%.

**Retours Cycles RH**

La Direction revendique une hausse des exigences dans l'évaluation des salariés. Comprenons par là qu'il y aura **peu d'élus et de nombreux déçus**.

**Entretiens professionnels des salariés en Structure**

A peine la moitié des salariés en structures ont reçu des objectifs de mission en 2024, contre près de ¾ en 2023.

Le nombre d'entretiens d'évolution se tasse, passant en dessous du tiers. La Direction justifie cette baisse par une assiduité plus concentrée sur les salariés productifs, dont les missions évoluent par nature régulièrement auprès des différents clients.

La Direction reconnaît que « nous ne sommes pas bons » mais sans évoquer d'actions précises pour y remédier.



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...)

**Economie Groupe**

Très peu d'informations ont été communiquées ce mois-ci pour cause de calendrier financier (closing) ; quelques annonces de signatures : un contrat SAP, un renouvellement chez Airbus pour 3 à 4M€ annuels ; de nombreuses avant-ventes en cours dans tous les verticaux.

Le climat est tendu, les concurrents sont très offensifs ; la Direction affiche une volonté de rupture avec la décroissance, évoquant l'image d'une « bascule avant », avec une recherche de nouveaux projets tout en restant vigilante sur la rentabilité.

La parole devrait être plus libre au CSE de février, après l'annonce des résultats et la venue (enfin!) du nouveau Directeur Général France

**Aurexia**

La Direction nous a annoncé être en négociations exclusives en vue d'acquérir le cabinet de conseil en management Aurexia, société comptant 150 salariés dont 119 en France. Le processus en est à son début et devrait se dérouler d'ici au mois de juin. Vous avez toutes et tous été informés par un courriel de la Direction en fin d'après-midi du 30 janvier.

**Santé & Prévoyance : un fleuve pas tranquille**

- Pb d'obtention de la carte santé des conjoints de salariés SSG. Il s'agit d'un mauvais paramétrage de neutralisation d'une campagne de déréférencement des conjoints. L'incident, signalé dès le 2 janvier, a été rectifié dans de très brefs délais.
- Par ailleurs, il a été signalé à Vivinter que sur un même sujet, les réponses données aux bénéficiaires varient selon l'interlocuteur de la hotline.



**Bon à savoir :** Les étudiants en recherche d'emploi peuvent conserver leur rattachement au contrat de leurs parents dans les 6 mois qui suivent l'obtention de leur diplôme.

**Immobilier 1 : Fermeture du site d'Albi ou presque**

Finalement, les salariés du site d'Albi iront... à Albi. Il a fallu l'opposition de tous les membres du CSE et l'intervention des élus locaux jusqu'à la Présidente de Région (excusez du peu !) pour qu'une solution soit trouvée à 1500 mètres du site actuel.

A la décharge de la Direction, quand elle a cherché un site albigeois, cette solution n'était pas sur le marché.

Notons qu'il s'agit d'une extension d'un hôtel d'entreprises, dont la construction sera achevée en juin, permettant un emménagement en septembre.

Les élus **Traid-Union** se réjouissent de ce dénouement mais resteront vigilants sur 2 points :

- L'aménagement en environnement dynamique de travail
- La précarité de la présence de Sopra Steria du fait d'une convention d'occupation des locaux d'une durée de 2 ans, dénonçable à tout moment avec un préavis d'un petit mois.

**Immobilier 2 : aménagement du futur site de Grenoble**


Après la prise à bail, la Direction a présenté le projet d'aménagement des futurs locaux de Grenoble Austral. Les élus **Traid-Union** se réjouissent de voir le projet de regroupement des salariés de Grenoble sur un seul site **enfin** aboutir.

Les élus **Traid-Union** notent la présence

- de douches,
- d'un coin repas de 35 places, (en plus des équipements proposés par le bailleur dans les parties communes du site)
- d'espaces de convivialité,
- d'un espace de repos et d'allaitement,
- de casiers de rangement,
- de stations d'accueil...

Les élus **Traid-Union** ont toutefois attiré l'attention de la Direction sur :

- Les modalités de l'utilisation des parkings privés complémentaires, rendus nécessaires par la limitation réglementaire du nombre de places disponibles sur le site Austral
- La sécurité de la séparation avec les autres occupants de l'immeuble (AG2R)
- L'accompagnement des salariés dans la mise en place du système d'environnement dynamique de travail (quartiers, réservation par myROOMZ)

 Votre Manager OPérationnel (MOP) est généralement votre Chef de Projet. Si tel n'est pas le cas, contactez votre Manager RH (MRH) qui devrait vous apporter la réponse.

**Défi du mois : trouvez qui est votre MOP sur F2F**