

POUR Y VOIR CLAIR

Le coin des négos : et si on faisait un peu plus dans le pragmatisme ?

Qualité de Vie au Travail

Sur le droit à la déconnexion, nous avons rappelé que la pause méridienne doit durer 1 heure !
Pas de réunion entre 12h30 et 13h30, donc !



Par ailleurs, des conseils sur la bonne utilisation des outils de communication ont été rappelés :



✎ Couper les notifications quand on a besoin de se concentrer, notamment en réunion et en formation

✎ Le message d'absence doit permettre la continuité de l'activité ; il convient donc d'ajouter systématiquement un contact-backup dans le message d'absence

✎ Ne pas sur-solliciter son interlocuteur en envoyant de nombreux rappels et sur plusieurs canaux

Concernant le différé de livraison d'un message, il convient de faire attention aux modes d'utilisation, des tutos sont disponibles.

D'autres le seront bientôt, notamment sur l'utilisation de Teams.

Sur le service social, des améliorations sur la visibilité des missions des assistantes sociales sont attendues, avec notamment des déplacements sur les sites et un suivi des indicateurs sur leurs activités.

En cas d'avis à tiers détenteur, un message sera envoyé aux salariés avec le contact du service social d'entreprise.



Sur les déplacements en mission, un engagement de principe de la Direction :

Si le déplacement est trop loin, trop prolongé, la Direction ne veut pas fixer des règles mais s'engage à former les managers pour qu'ils regardent attentivement les situations des salariés à qui la mission est proposée pour une prise de connaissance des contraintes dues à ces déplacements.

Sur ces sujets, vos représentants **Traid-Union** restent à votre disposition pour échanger et vous assister sur les conditions de vos missions, ou projets de mission avec déplacement.

En revanche, la Direction n'a repris, à ce stade, **aucune des revendications sur la mobilité** ou sur **la vie sur site**. Manifestement, il n'y aurait pas de marge de manœuvre pour avancer concrètement sur ces sujets : déception donc sur le retour du casque sans fil et les double-écrans pour les développeurs notamment.

POUR Y VOIR CLAIR

Gestion des Emplois et Parcours Professionnels, thème de l'employabilité

La Direction nous a présenté la manière dont elle regarde les emplois actuels et les perspectives de marché et comment elle organise les formations pour préparer les salariés.

Les emplois sont :

- ⚡ Sensibles (plus en phase avec le marché, ancienne techno...),
- ⚡ Durables (jusque-là, tout va bien),
- ⚡ En tension (il manque du personnel qualifié ici)
- ⚡ Emergents (emplois de demain si on ne se trompe pas, ici anticipation du marché)



L'accord en vigueur, signé par **Traid-Union**, est en cours de révision pour améliorer l'existant, rendre le dispositif plus efficace, traçable, avec une prise en compte des enjeux RSE, et une volonté NextGen affirmée ...

La GEPP s'occupe surtout de :

- ⚡ Diagnostiquer les personnes en emploi sensible à former et
- ⚡ Former ou recruter les personnes sur les emplois en tension.

Nous avons donc demandé :

- ⚡ Que les salariés sachent où ils sont situés
- ⚡ A connaître le plan d'action détaillé pour ceux en emplois sensibles.

Rien encore sur les séniors, la Direction reste en attente de la loi qui devrait cadrer le sujet. **Nous avons donc demandé** que cela soit **anticipé**, le parcours législatif étant en effet très long.

Pour les retours CRH, rien de vraiment nouveau, si ce n'est qu'ils doivent devenir systématiques. C'est toujours mieux en l'écrivant ...

Il est demandé à tous de faire des missions transverses. Soit !

En revanche ... toujours pas de SSP spécifique en budget agence par exemple ...

Pas facile, notamment pour les salariés en heures à qui on demande d'imputer sur les projets ... tensions avec le MOP en perspective ...

Difficile aussi d'être ensuite évalué correctement sans cette traçabilité. C'est au doigt mouillé ?



A noter : chaque objectif est désormais évalué au fil de l'eau et les évaluations sont ensuite « concaténées » pour obtenir une note globale qui sert pour le CRH.

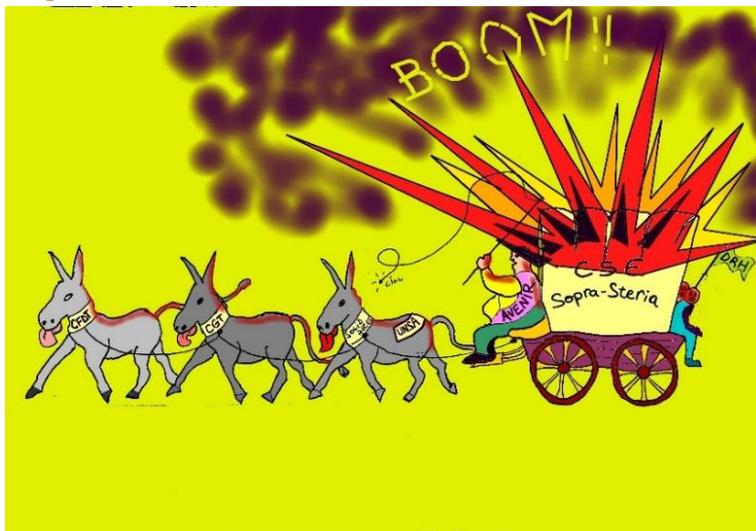
A noter aussi : l'Academy cherche en permanence des formateurs. Faites-vous connaître de son réseau si vous avez la fibre 😊

POUR Y VOIR + CLAIR

CSE SSG : le Bureau explose !

Nous l'avons **dénoncé** en novembre 2023, cette alliance contre nature regroupant CFDT, CGT-Solidaires et UNSA, sous la houlette d'Avenir qui menait la danse, constituée dans le seul but d'évincer **Traid-Union**, pourtant arrivé largement en tête des élections, du Bureau du CSE SSG.

18 mois après **nous assistons**, sous forme de psychodrame, à la démission de la Secrétaire (CFDT), puis du Secrétaire adjoint (UNSA).



Pas facile, il est vrai, de travailler avec le trésorier (Avenir) omnipotent, qui s'accroche fermement aux rênes.

Et personne de cette coalition de bric et de broc pour reprendre le flambeau.

Courage fuyons !

DARVO, qu'est-ce ?

C'est un acronyme pour « **nier, attaquer et inverser la victime et l'agresseur** » (*Deny, Attack, and Reverse Victim and Offender*).

Il s'agit d'une **stratégie de manipulation** courante consistant pour un agresseur à nier l'abus, attaquer la victime qui ose l'accuser et prétendre qu'il est en réalité la victime, inversant ainsi la réalité des rôles. Cela implique généralement non seulement de « jouer la victime », mais aussi de blâmer la vraie victime.

Certains syndicalistes sont devenus experts en la matière, dans un contexte de **violences psychologiques** qu'ils sont pourtant censés combattre et dénoncer.

Dans les **théâtres** que sont devenus **les CSE** au sein du Groupe, le tout est agrémenté de **déclamations grandiloquentes** ou de déclarations d'**accidents de travail** pour se donner plus de poids, officialiser et s'en servir ensuite au tribunal.

Ce n'est pas la vision des élu(e)s de Traid-Union, qui dénoncent ces comportements indignes !

POUR Y VOIR CLAIR

Bienvenue à nos collègues de Galitt !



En 2017, Sopra Steria faisait l'acquisition de la société Galitt, 300 collaborateurs, spécialisée dans le domaine des paiements.

En janvier de cette année, cette société a été fusionnée avec, pour conséquence, **la fin de la validité des accords Galitt sous 18 mois.**

Il convenait donc de **mettre en place un accord dit d'adaptation** afin que les salariés issus de Galitt puissent **continuer à bénéficier du même niveau de rémunération**, de RTT, d'une prime de vacances, de congés enfants malade etc ...

C'est chose faite !

Les **salariés** auront le choix entre conserver leurs statuts précédents, avec la perte à venir de leurs jours de RTT, et **signer un avenant les intégrant aux différents dispositifs** Sopra Steria, **plus avantageux**, et sans aucune perte de rémunération.

En **accord avec les représentants** de Galitt, **Traid-Union a signé** cet accord **permettant sa mise en œuvre.**

Bon à savoir :

Il a été signalé à Vivinter (complémentaire santé) que leur système de suivi de dossier n'est pas efficace. Afin de résoudre les problèmes de déclenchement de la prévoyance (Klésia), la « noémisation » sera supprimée puis remise courant juillet. Cette opération devrait être totalement neutre.



Néanmoins, restez attentifs à vos prochains remboursements



**Bonnes
vacances
aux
juilletistes**