



BULLETIN D'INFORMATION CFE-CGC

CONFEDERATION GENERALE DES CADRES - AVRIL 2023

Le sens de l'équité, vu par la direction de Sopra Steria ...

Salaires : De qui se moque-t-on ?

Les salaires

La direction a tranché : 84% du Top Management a été augmenté. L'augmentation moyenne a été de plus de 6% cette année, bravo !!

D'un autre côté, seulement 73% des salariés de grade 1.0 à 3.1 ont été augmentés, et ils **n'ont obtenu que 3,54%** ! Les autres ont eu 0%. **Plus d'un salarié sur 4 va donc perdre 6% de pouvoir d'achat quand l'entreprise fait 9% de marge, l'une des plus élevées ...**

Et l'augmentation moyenne sur tous ces salariés est donc de 2,58%

Bel exemple d'équité ! Il est vrai que le Top Management a le souci de maintenir son pouvoir d'achat, c'est bien normal, non, avec cette inflation ? Ils sont bien les plus à plaindre, avec un salaire moyen autour de 250k€ ... Non ?

Les résultats de l'enquête Great Place To Work montrent cette année encore un fort sentiment d'inéquité (voir ci-dessous), et c'est donc la réponse choisie par la direction. Bravo !

La CFE-CGC n'est pas du même avis !! Lorsque l'inflation atteint de tels niveaux, il n'est pas acceptable que des salariés perdent 6% de pouvoir d'achat en effectuant leur travail aussi bien ou mieux que l'année dernière. Et cela, alors qu'au même moment, l'entreprise fait de tels profits (9% !) **qu'elle distribue 80 millions d'euros aux actionnaires !**

Sachant que même beaucoup de ceux qui ont été augmentés perdent aussi du pouvoir d'achat !!

On comprend mieux le système : Ne pas augmenter les salariés, pour augmenter les profits et la rentabilité de l'entreprise et rémunérer grassement les actionnaires. Pour les salariés, **on donnera des miettes et on augmentera la communication** : Great Place To Work utilisé comme un **facteur d'attraction**, Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, mini Compte Epargne Temps, Ticket Restaurant augmenté à minima ...

La baisse des surfaces

L'augmentation du télétravail se traduit par une baisse de fréquentation des sites de Sopra Steria, et la direction diminue les surfaces louées par souci d'économie. **Quand le prix de l'énergie flambe, les factures imputables au télétravail aussi ! Chauffage, Electricité.**

La CFE-CGC a demandé que cette économie soit redistribuée aux salariés par exemple sous la forme d'une majoration de la prime de télétravail.

Les CRH, inventés pour vous berner 4 mois de plus ?

Peu d'entreprises en France mettent 4 mois pour faire une « restitution CRH » ! C'est-à-dire que pendant 4 mois, vous ne savez pas ce qu'on pense réellement de vous !! Et lorsque votre MOP doit vous annoncer votre augmentation (ou son absence), il va être bien embarrassé pour la justifier, puisque ce n'est pas lui qui a pris la décision et qu'il n'a pas les éléments !! Alors il va broder, ... Ne changeons rien ! D'après la direction, les CRH marchent très bien ...





BULLETIN D'INFORMATION CFE-CGC

CONFEDERATION GENERALE DES CADRES - AVRIL 2023

Pas de petites économies pour la direction ! Pareil pour vous, ne lâchez rien !!

Jours de télétravail : Pensez à en déclarer au moins un par mois, de préférence à l'avance et jusqu'à la fin de l'année, en prévisionnel, car les déclarations rétroactives ne sont pas possibles et dans ce cas **l'indemnité de 20 euros par mois est perdue !**

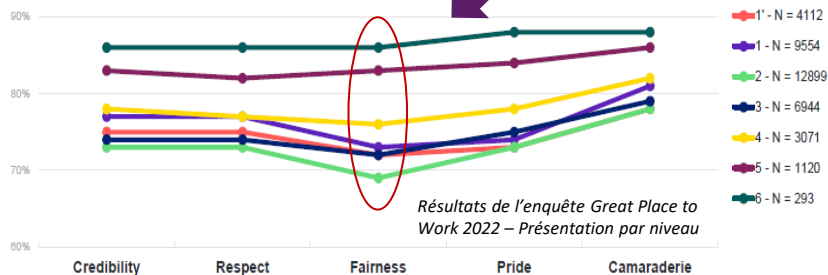
Frais de déplacement : Pensez à les déclarer, y compris les frais de vélo et trottinette, électrique ou pas, jusqu'à 300 euros par an, **cumulables avec les frais de transport en commun** jusqu'à 700 euros par an.

Compte Epargne Temps : Ne perdez plus vos jours de congés non pris à fin Mai ! Pensez à alimenter votre compte épargne temps, **jusqu'à 5 jours par an**. Prenez un cachet d'aspirine et lisez les consignes de la direction : Dans certains cas, **vous pouvez également vous les faire payer** : Tous sont monétisables sauf ceux de la 5^e semaine de congés (mais on ne sait pas comment on les identifie ...) : Cela fera l'équivalent de **2,3% de prime ...**

Et aussi : indemnités kilométriques, sur-temps de trajet, Heures sup... : Ne lâchez rien !

Great Place To Work ! Quand La direction ne sait pas lire ...

Lorsque les résultats ne sont pas bons, la direction **demande à chaque BU de définir un plan d'action** pour améliorer localement la situation. Mais les chiffres nationaux disent la même chose que les chiffres locaux ! Plus on est payé, plus on trouve le système juste, crédible, respectueux, et source de fierté, ... **Etonnant !** Et le score est encore meilleur dans les fonctions Groupe. **Vive l'entre soi !**



Défendez vos droits !!



A relire :

https://steria.sharepoint.com/sites/intra_ssg_fr_hr/Documents%20partages/Mes%20avantages/guide_avantages_sopra_steria_2023%20VF.pdf

Seuls les directeurs N6 font mine de croire encore à l'équité

Ils sont 88% à penser que Sopra Steria est équitable, quand seulement 68% des N2 sont du même avis !

Inutile de rejeter la faute en local comme d'habitude : ça ne prend plus ...

En réalité, les résultats sont assez proches dans toute la France, concernant notamment l'inéquité : Les N6 trouvent l'entreprise très équitable, **surtout pour eux, quand on voit les augmentations de salaires**; les N2, N3, ne sont pas de cet avis !!

La direction, comme à son habitude, charge chaque BU d'améliorer son score, comme si le problème était local et de la faute des managers de BU... **Mais non ! Le problème est global !!!** Le sentiment d'inéquité est partout, et on comprend pourquoi !!

Décider d'une augmentation générale, ce n'est pas la BU qui le fait, c'est la direction générale !!! Décider de la part qui ira aux investissements (500M quand même pour racheter l'entreprise belge Ordina), aux actionnaires 80M, et **distribuer seulement 20M d'augmentations, ce sont des choix de direction générale !!**





BULLETIN D'INFORMATION CFE-CGC

CONFEDERATION GENERALE DES CADRES - AVRIL 2023

Réforme des retraites: NON au casse du siècle !

Alors que le gouvernement a déclenché le 49.3 pour faire passer la réforme des retraites, la CFE-CGC est totalement opposée à cette réforme **inutile et lourde de conséquences**. La CFE-CGC a fait valoir ses positions tout au long des concertations afin de favoriser **l'emploi des seniors** et **prévenir l'usure professionnelle**, les dispositifs de solidarité ou encore l'équilibre du système.

Non, non et non à cette réforme injuste et brutale !

La réalité :

- Cette réforme ne prend pas en compte la pénibilité psychique...
- On nous dit que **l'espérance de vie augmente** ? C'est faux ! Elle n'augmente plus depuis 10 ans.
- **Partir plus tard à la retraite** ? Pourtant, après 55 ans, les salariés n'ont majoritairement plus leur place dans les entreprises !
- **Les femmes avec enfants** seront **particulièrement touchées**. Dans le système actuel, elles peuvent prétendre à une pension de retraite complète à 62 ans ou 63 ans. Demain, elles devront attendre 64 ans.

Cette injustice est inacceptable.

Lors des différentes journées de mobilisations réussies partout en France, ce sont **plusieurs millions d'actifs**, qui ont manifesté leur mécontentement contre la réforme des retraites.

Nous tenons à remercier tous les salariés pour leur mobilisation et aussi pour leur soutien moral.

Des milliers de salariés de notre Branche d'activité BETIC (dite « SYNTEC ») ont fait grève, quelle que soit la taille de leur entreprise. La grève est un fait rare pour les salariés de notre Branche, preuve que cette réforme annoncée est inacceptable et injuste pour tous.

Ils étaient encore plus nombreux dans les cortèges pour demander au gouvernement de renoncer à l'âge du départ à la retraite à 64 ans, et de renoncer à accélérer l'augmentation de la durée de cotisation.

Nous avons eu de nombreux retours positifs des salariés qui soutenaient notre demande de retrait de cette réforme.

C'est pourquoi la CFE-CGC appelle à continuer le combat jusqu'au retrait de cette réforme injuste !



Non, non et non à cette réforme injuste et brutale !





BULLETIN D'INFORMATION CFE-CGC

CONFEDERATION GENERALE DES CADRES - AVRIL 2023

Avoir des élus CFE-CGC dans votre entreprise, c'est avoir des représentants pour un dialogue social ouvert constructif et d'avenir... Parce que l'entreprise c'est d'abord l'humain, et que sans vous ce n'est plus qu'une coquille vide...

Une question d'ordre social, salaire, vos conditions de travail, un conflit, un handicap, une rupture ?

Contactez votre représentant CFE-CGC Sopra Steria en toute discrétion à notre adresse : cfecgc.soprasteria@fici-cfecgc.org

En adhérant, **vous bénéficiez d'une permanence juridique**, et du conseil de vos représentants CFE-CGC. Vous participez également à la défense active de votre travail, de votre métier.

4^e syndicat de France, la CFE-CGC est forte de ~~150.000~~ 160.000 adhérents (*)

Nos actions à Sopra Steria : Défendre vos intérêts, vous informer de nos victoires et de nos combats

(*) Encore plus nombreux cette année !!

La CFE-CGC est présente dans toutes les grandes ESN, les cabinets de conseil, et dans la plupart des entreprises du privé et du public.

Quelques beaux succès :

- Création de la retraite complémentaire pour les cadres (AGIRC)
- Création de l'APEC, spécialisée dans l'emploi des cadres
- Congé paternité, mis en place en 2002 sur demande de la CFE-CGC, doublé en 2021 (28 jours)

Bon à savoir : Une adhésion est anonyme elle est déductible aux 2/3 sur votre déclaration de revenus.

A la CFE-CGC, elle revient à moins de 6€50 par mois.

Pour adhérer :

Contactez-nous par mail ou téléphone

Ou en ligne :

<http://www.fici-cfecgc.org/adherer-en-ligne/>

Contact : Envoyez-nous la fiche ci-dessous complétée à : cfecgc.soprasteria@fici-cfecgc.org

Nom : _____

Prénom : _____

Mail : _____

Tél : _____

Adresse : _____ Code postal : _____ Ville : _____

Vos représentants - Contactez-nous en toute discrétion

François MAISTRE : 06.63.68.84.18 / Sopra Steria

Philippe VERDIER / Sophia Antipolis - I2S

Sylvie GEGOUT / RP Sophia

Jacques BERHOCOIRIGOIN / RP Toulouse

Fabrice CORDONNIER / RSS Lille - I2S



SOPRA STERIA

Jacques FAUVEL : 06.31.84.84.05 / Sopra Steria

Laurence EON / RP Sopra Steria

Thierry TZONOS / Sopra Steria

Libia ACERO BORBON / HR Software

Jean-Noël CHALOPIN / HR Software