



LA CFE-CGC vous souhaite de Bonnes fêtes de fin d'année

La conjoncture nationale reste incertaine, avec une carence de gouvernement qui impacte beaucoup de sujets en cours, y compris pour les salariés.

C'est important aussi de vous tenir informés !

- **Instabilité néfaste pour la CFE-CGC** : "Cette instabilité n'est pas une bonne chose pour les dossiers sur lesquels on travaille aujourd'hui", estime mardi François Hommeril, secrétaire général de la CFE-CGC – [lire ici](#)
- **Titres-restaurant inutilisables en supermarché en 2025**, faute d'un texte signé à temps : C'est ce qu'indique Ouest-France. [Voir l'article](#)
- **Retraites, impôts, Santé, Energie** : Que se passera-t-il sans budget ? Voir [BFM-TV](#)

Prenez soin de vous !

**Vos élus de la CFE-CGC vous souhaitent de passer de très
bonnes fêtes de fin d'année auprès de vos proches.**

Prenez soin de vous !

Refus de mission : Danger ! Sachez comment réagir

Votre responsable vous propose une mission qui ne vous convient pas du tout. Pouvez-vous la refuser ?

Par maladresse, une salariée s'est récemment fait licencier pour cette seule raison ! Elle avait refusé la mission de façon catégorique avant de revenir sur sa décision, mais trop tard.

Dans cette période de **tension sur le marché du travail**, il vaut mieux être prudent, dire oui tout en émettant des réserves par écrit, en invoquant notamment l'inadéquation du poste avec vos compétences (plutôt que vos aspirations) et en essayant de négocier une durée courte ou de meilleures conditions de mission : Nuits à l'hôtel, retour plus tôt le dernier jour, frais kilométriques, etc.

En théorie, il existe cependant des **cas légitimes de refus** : Menace pour la santé, Illégalité de la tâche, Tâches en dehors contrat de travail, etc.

En savoir plus (defendstesdroits.fr) : [Refus de mission ! Quand est-ce possible ?](#)



Accord temps partiels reconduit : Une bonne nouvelle !

Le 4 décembre 2024, la direction a annoncé la prolongation de l'accord qui permet un maintien des cotisations à temps plein pour les collaborateurs à temps partiel. La CFE-CGC s'est jointe à d'autres organisations pour demander la reconduction de cet accord, sans lequel les salariés à temps partiel auraient vu leurs cotisations et donc leurs droits à la retraite diminués.

Voir aussi : F2F / Mon évolution / Préparer ma retraite





Le management toxique : Sachez l'identifier et vous protéger

« Selon une récente étude menée dans quatre pays européens auprès de 7 000 employés, la performance au travail des employés dépend pour 1/3 de l'ambiance et du bien-être au travail. L'équation est plutôt simple: plus on est heureux au bureau, plus on s'investit dans son travail. **Le rôle du manager ou du chef d'équipe est alors primordial pour instaurer un climat sain et serein au sein d'une entreprise, ce qui permet ainsi aux employés de mener leurs tâches avec efficacité.** Pourtant, dans certains cas de figure, le manager peut s'avérer envahissant, dénigrant ou même agressif envers son équipe. On parle alors de **management toxique** ... ».

Votre responsable n'apprécie pas votre travail et vous le fait savoir. Malgré tous vos efforts, vous vous sentez **dénigré, rabaissé** et vous ne vous en sortez pas. Votre conscience professionnelle n'est pas reconnue. Vous ressentez un malaise croissant à aller travailler : Cela peut être le début d'un **burn out** ou d'un **bore out**, d'une dépression, ...

Sachez identifier ces signaux d'alerte en vous ou chez vos collègues.

Ne restez pas isolé ! Parlez-en à des personnes de confiance : Il peut s'agir de **vos proches**, de **l'assistante sociale** de Sopra Steria, de **votre médecin**, de **vos représentants CFE-CGC** ...

Prévenez votre responsable d'agence de vos difficultés, de préférence par écrit. En cas de besoin, contactez-nous pour une aide à la rédaction.

Les conséquences d'un management toxique : Baisse de productivité, absentéisme, arrêts maladie, démissions, burn out

En savoir plus

medecindirect.fr - le-management-toxique



Quelques exemples de maltraitance (cas réels)

- Votre responsable critique votre travail en public, ou lors d'une réunion alors qu'il l'avait validé avant ;
- Vous découvrez qu'on a **confié le même travail à quelqu'un d'autre** ;
- On vous **change de mission** du jour au lendemain sans explication ;
- On vous demande de **terminer une tâche importante au dernier moment**, vous obligeant à passer de nombreuses heures supplémentaires la nuit, le week-end, ce qui ne vous permet pas de vous reposer et n'est pas compatible avec vos projets personnels (famille, amis, sorties, etc.).
- Et parfois, vous apprenez que **vos travaux ont été présentés au nom d'un autre**, ou qu'ils ont **fini à la poubelle** ...



Que penser du nouveau dispositif de Management RH ?

La direction a décidé unilatéralement de modifier le dispositif de management RH sans consultation préalable des instances syndicales.

Selon nos informations, deux dispositifs distincts ont été mis en place :

▪ **Le dispositif Intégration, I2S, HR**

La CFE-CGC s’est unie à d’autres organisations syndicales pour alerter la direction sur la **disparition des mentors (sauf pour les hauts potentiels !)**, alourdissant encore le poids du MOP en CRH ! Et c’est le MOP qui devra encore estimer les besoins en formation et en évolution de carrière du salarié sur le long terme, ...

Cette évolution n’a vraiment pas convaincu la CFE-CGC !

▪ **Le dispositif Conseil**

Ici, c’est une autre redistribution des rôles, et l’arrivée d’un **People Manager**, choisi en revanche par le management, et qui reprend la plus grosse partie du rôle du mentor : Objectifs de carrière dans la durée, plan de formation, participation au CRH, etc. En principe, le People manager aura un suivi pluri-annuel des personnes managées (5 maxi).

Le **MOP** (Manager Opérationnel) devient un simple **Responsable mission**, et ne participe plus aux CRH ...

Ce dispositif pourrait clarifier les choses : améliorer le suivi des collaborateurs : A suivre



Pourquoi deux poids, deux mesures ?

Filière	Rôle	Importance du rôle	Description	Participation au CRH	Fait partie de votre entité
Avant le 31/12/24					
Intégration, I2S, HR, Conseil	Mentor	Recommandé	Choisi par le salarié, il l'accompagne dans la durée pour sa carrière	Souvent oui	pas forcément
	MOP	Obligatoire	Encadre le salarié sur sa mission ; Définit et suit les objectifs sur mission	oui	pas forcément
A partir de 2025					
Intégration, I2S, HR	MOP	Obligatoire	Encadre le salarié sur sa mission ; Définit et suit les objectifs sur mission	oui	pas forcément
Conseil	People Manager	Obligatoire	Choisi par le manager RH + le directeur d'entité	oui	oui, sauf cas rares
	Responsable Mission	Obligatoire	Reprend un rôle allégé du MOP ; Définit et suit les objectifs sur mission en accord avec le People Manager	non	pas forcément
	(Mentor)	Facultatif	Choisi par le salarié, il garde un rôle de conseil "amical" sans rôle décisionnaire	non	pas forcément



La Newsletter CFE-CGC

CONFEDERATION GENERALE DES CADRES - SOPRA STERIA – Décembre 2024

4

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.

Pourquoi CFE-CGC ? Chut ! On vous explique tout ! En 1981, on rajoute CFE pour « Confédération Française de l'Encadrement », pour s'ouvrir à l'ensemble de l'encadrement, même les non-cadres ...

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
 Frédéric GIZARD : Tours / Le Mans
 Patricia ANDASSE : Paris Latitude
 Philippe VERDIER : Sophia Antipolis - I2S
 Sylvie GEGOUT : I2S
 Jacques BERHOCOIRIGOIN : Toulouse



Jacques FAUVEL : 06.31.84.84.05 / Sopra Steria
 Laurent VAYSSIERE : Sopra Steria
 Pascale CHEHIKIAN : Lyon Grenoble
 Thierry TZONOS : Sopra Steria - Nice
 Libia ACERO BORBON : HR Software
 Jean-Noël CHALOPIN : HR Software