

LA CGT UNE FORCE TOUJOURS A VOS CÔTES

La compression salariale se poursuit chez I2S

L'effectif I2S continue de diminuer drastiquement.

Ci-dessous L'effectif total des 4 derniers mois :

Mai 2018	Juin 2018	Juillet 2018	Aout 2018
1758	1449	1732	1712

En tenant compte de l'accroissement de l'effectif de Cyber sécurité, cela veut dire que l'effectif IM diminue fortement.

En l'absence au sein de I2S de négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le risque est porté sur des salarié-e-s dont les perspectives professionnelles sont incertaines.

Nous ne comprenons pas le discours rassurant de la direction qui témoigne de la bonne santé de l'entreprise et confirme qu'elle a du mal à recruter alors qu'elle continue la politique des ruptures conventionnelles et ne s'investit pas suffisamment pour diminuer le turn-over important au sein de I2S.



Formule de calcul de l'indemnité de congés payés

Les élu-e-s DP et CE I2S sont toujours en attente de connaître cette fameuse formule.

Afin d'éclairer les salarié-e-s qui ont constaté des variations importantes de ce différentiel d'une année sur l'autre, les élu-e-s DP et CE CGT ont posé la question au sein des instances respectives sur la méthode de calcul de l'indemnité de congés payés mais à ce jour, la direction n'a pas apporté de réponse. Nous voulons savoir si cette méthode de calcul a changé depuis la fusion Sopra-Steria.

En fait, le montant du différentiel de congés payés (versé en septembre jusqu'à 2016) qui est devenu en 2017 indemnité congés payés (versé en juillet) a commencé à diminuer de façon importante depuis la fusion Sopra Steria.

Le référentiel métiers et ses impacts

Tous les salarié-e-s vont subir un impact majeur dans la reconnaissance de leurs qualifications et leurs compétences. Les métiers SSG sont différents de ceux de I2S et pourtant un seul référentiel métier.

Le 29/03/2018 le CE I2S a été Informé en vue de la consultation sur le projet d'évolution du référentiel métiers et le 10 avril 2018, ce même référentiel métiers a été présenté à l'ICCHSCT de la société I2S.

Rappel :

Avant 2015, le groupe STERIA (dont sont issus l'intégralité des salarié-e-s de la société I2S) détenait son propre référentiel métiers, composé d'une matrice articulée autour de 18 métiers et 8 niveaux de qualification, regroupant 220 emplois différents.

De son côté, le groupe SOPRA possédait un référentiel métiers très éloigné de celui du groupe STERIA, composé de 6 métiers et de 6 niveaux de qualification, déclinés en filières et en emplois repère.

En avril 2015, la direction d'I2S indiquait qu'elle était en cours de création d'un référentiel métiers unifié.

A compter de juillet 2015 la direction du groupe a décidé de mettre en œuvre ce référentiel métiers identique pour SSG et I2S alors même qu'elle n'avait toujours pas procédé aux nouvelles élections.

C'est dans ce contexte que la Société I2S impose à des salarié-e-s tous issus de STERIA un référentiel métiers issu de SOPRA un projet de transformation du référentiel métiers du Groupe applicable aux salarié-e-s de la société I2S.

Les membres de l'ICCHSCT constataient que le projet de transformation du référentiel métiers du Groupe contenait de nombreuses modifications susceptibles d'avoir des répercussions sûres:

- Le positionnement équitable au sein de la nouvelle matrice Groupe des classifications, que ce soit à l'étape A ou B ;

- L'évaluation des nouvelles compétences comportementales transverses ;
- L'évolution et la progression professionnelle pour chaque niveau de la grille de qualification ;
- La modification des fiches emploi repères et leurs liens avec les missions confiées actuellement ;
- La modification des métiers par l'introduction de la démarche client « end to end » (prestations clients de bout en bout).

En conséquence, par une délibération du 4 mai 2018, l'ICCHSCT décidait de recourir à une expertise sur ce projet important au sens de l'article L. 4614-12 du Code du travail et désignait le cabinet ALTERventions) :

- d'une part, d'éclairer l'ICCHSCT sur les enjeux et les conséquences de ce projet en termes d'organisation, de condition de travail, d'hygiène, de santé et de sécurité de salariés ;
- d'autre part, d'assister l'ICCHSCT dans la formulation d'un avis : des propositions pour améliorer le projet et rendre un avis argumenté sur l'actualisation du référentiel métiers.

Les délégués du CHSCT notaient tout particulièrement attendre de l'expertise :

- « une identification et analyse précise des changements prévus par le nouveau Référentiel métier et notamment les modifications apportées aux compétences comportementales complétant le dispositif d'évaluation de la formation et son articulation avec les entretiens d'évaluation par métier et par emploi repère »
- « une analyse de l'adéquation du référentiel avec les compétences actuelles et les attendus des professionnels en matière de référentiel métier »

Cette expertise s'avérait particulièrement nécessaire dans la mesure où :

- les instances représentatives du personnel au sein de la société I2S n'avaient jamais été consultées sur le référentiel métier Groupe puisqu'elle n'étaient toujours pas en place à la date à laquelle la Société a mis ce référentiel en vigueur ;
- les métiers au sein de la Société I2S sont propres à cette société ;
- de nombreux emplois au sein de la société I2S étaient menacés « d'obsolescence » au sein de la branche « Infrastructure Management ».

Le 18 mai 2018, le cabinet ALTERventions remettait à la Direction une première lettre de mission détaillant très précisément les modalités de son intervention en sa qualité d'expert.

La direction a contesté le cout de l'expertise et l'affaire est actuellement en justice.

La GT Sopra Steria, considère que la fusion Sopra Steria était bien un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salarié-e-s de l'infrastructure management devenu après la fusion I2S et soutient l'ICCHSCT dans sa démarche d'une expertise qui l'éclaire sur les conséquences de ce nouveau référentiel sur l'organisation du travail et la santé des salarié-e-s

Les négociations pour la mise en place des nouvelles IRP 2019

Suite à la dénonciation de l'UES et de ses avenants par la direction SopraSteria, deux réunions ont été tenues, le 12/07/18 et le 06/09/2018 pour discuter de la mise en place des futures instances représentatives du personnel.

Pour le moment les négociations sont au point mort et la prochaine réunion est prévue le 20/09/18. Elle portera sur la définition du périmètre de l'UES ou à défaut du scénario alternatif.

La direction a présenté à la date du 06/09/18 sa vision de la prochaine architecture de la future instance le Comité Social et Economique (CSE) : Un CSE national par société en se basant sur ce que prévoit les ordonnances.

La CGT a mené un combat sans relâche contre les ordonnances mais la bataille n'a pas permis, malheureusement, d'y faire échec.

Le CSE fusionne les 3 instances DP, CE et CHSCT et a comme corollaire direct un nombre d'élus nettement revu à la baisse par rapport aux IRP antérieurs (-50% à -27,3%).

Le changement imposé par les ordonnances Macron est de grande ampleur et les salarié-e-s doivent prendre conscience des enjeux majeurs qui en découlent. Les instances auront moins de moyens pour mieux défendre les intérêts des salarié-e-s.

Les élus-e-s CGT travaillent sur des revendications relatives au CSE et les porteront à la connaissance des salarié-e-s et de la direction dans les négociations en cours.