

### Sur le dé-confinement qui débute,

Concernant la consultation sur les opérations de dé-confinement, la direction a pris la décision d'ouvrir plusieurs sites dont Kléber pourtant classé en zone rouge, au mépris des risques de contagion élevés pour ce périmètre et sans consulter le CSE.

**Aucun autre site n'étant ouvert vous ne devez pas vous rendre sur votre lieu de travail.**

### la CGT s'interroge sur la volonté de la direction de préserver la santé des salariés,

La DG nous annonce que la règle c'est le télétravail et que le salarié ne revient sur site que s'il est d'accord.

- les collaborateurs qui ne souhaiteraient **pas revenir sur site**, en raison de leur situation personnelle ou du fait des conditions de transport notamment, n'auront **pas d'obligation à le faire**,
- au fur et à mesure de la levée des restrictions d'accès sur les différents sites (Sopra Steria ou client), votre management déterminera la composition des équipes amenées à y intervenir pour nécessité de service et le communiquera aux collaborateurs concernés **en s'assurant de leur accord**,

La note de Cadrage du projet d'organisation du dé-confinement (Projet V3) indique

Maintenir et **privilégier le télétravail** à chaque fois que **cela est possible** en tenant compte des **nécessités de production**.

Visiblement d'un côté on annonce privilégier la santé de l'autre c'est le travail au détriment de la santé !  
Accordez vos violons !

### .... Lors de leur retour sur site ...

Aujourd'hui plusieurs sites sont rouverts, Kléber et Annecy, Roanne pour I2S. Nous nous attendons à ce que d'autres sites ouvrent chaque semaine pour le business sauf que les mesures ne sont pas à la hauteur : 1 seul masque sera donné, le nettoyage n'est pas précisé, rien sur les horaires et les plans de circulation, rien sur le nombre de personnes en simultané, les toilettes communes etc..

Nous serons vigilants sur les conditions d'accueil, à savoir :

- Fourniture de masques (6 lavables par personne et 2 jetables/jour), lingettes, voire plexiglas
- Désinfection des locaux à chaque nouvelle équipe
- Horaires décalés
- Distances de sécurité et espace de travail adapté (4m2)
- Organisation des espaces de restauration
- Justification de la présence indispensable du salarié
- Prise en compte des problèmes de transports en commun

En cas de situation estimée dangereuse, le droit de retrait de chaque salarié est toujours possible.

**Vous pourrez nous signaler toute situation ne respectant pas ces règles ;**

### Ou sur les sites clients.

A ce jour, la direction ne permet pas aux élus de contrôler les conditions sanitaires de retour sur les sites client. En effet nous réclamons les **plans de prévention des risques** qui doivent **impérativement** être établis par les clients et expliqués aux salariés **AVANT** de recommencer le travail sur site. C'est la loi. Pour la CGT les précautions DOIVENT être les mêmes que sur site interne, avec fourniture des EPI à chacun.

**N'hésitez pas à informer vos élus CGT sur vos situations sanitaires.**

## Rétroactivité Chômage partiel : Le rétropédalage de la direction



Le 16 Avril 2020 la direction présente aux élu-e-s CSE un plan dit « d'activité partielle » **pour le 17 Avril avec effet rétroactif d'un mois** comme autorisé par les toutes nouvelles ordonnances promulguées par le gouvernement pour limiter l'impact de la crise sanitaire du Covid 19 sur l'économie. **Les salariés concernés ont-ils été prévenus préalablement ? Comment est notifié ce chômage partiel sur le CRA ? Quels sont les projets arrêtés en mars ? Comment s'assurer que ces arrêts sont bien le résultat de la crise sanitaire actuelle ?**

Les réponses de la direction sont pour le moins évasives; en résumé, le point essentiel à garder à l'esprit selon elle : « **si on n'utilise pas l'activité partielle alors que tous nos concurrents la mettent en place, ce serait une erreur stratégique** » !!

Fin Avril, une communication RH informe l'ensemble des salariés que pour des contraintes liées aux systèmes d'information, **il n'y aura au final pas de rétroactivité du chômage partiel sur le mois de mars**. Quel outil informatique est concerné ? Quelles sont les contraintes exactes ? Pour quelles raisons cette impossibilité pour le mois de mars est résolue pour la première quinzaine d'avril ? Nous n'en saurons pas plus mais certaines critiques dans la presse se sont fait l'écho d'entreprise abusant du mécanisme de chômage partiel et ont implicitement nommée le groupe Sopra steria.

Au regard des résultats économiques **du premier trimestre au 31 mars 2020** publié par le groupe fin avril qui font état d'une croissance du chiffre d'affaire de 4,5 % et de 3,3 % à taux de change et périmètre constant, La CGT Sopra steria s'interroge sur l'impact réel de la crise du Covid 19 sur l'entreprise jusqu'au 15 Avril 2020 et de l'impérieuse nécessité de la rétroactivité du chômage partiel !!!

## Le lundi de Pentecôte : « Tu travailles ou tu travailles pas Tu factures c'est bien, si tu factures pas, prends tes congés !! »



Comme chaque année l'organisation du travail au sein de l'entreprise pour la journée de solidarité du lundi de Pentecôte est sujet à polémique.

La direction a adressé aux salariés une communication pour le moins ambiguë incitant fortement « **les salariés qui ne travaillent pas à prendre une journée de congés !?** »

Ceci est d'autant plus critiquable cette année par la loi d'urgence sanitaire qui limitera les déplacements le 1<sup>er</sup> Juin.

### La CGT Sopra Steria rappelle les règles en matière de congés :

- ✓ Aucune obligation de prise de congés imposée par la direction
- ✓ Demande de prise de RTTH avec un délai de prévenance de 7 jours de la part de votre hiérarchie.

## Retour sur l'exercice d'augmentations 2020

Lors du dernier CSE la direction a communiqué les résultats de l'exercice d'augmentations de 2020. Comme l'année 2019 a été très fructueuse pour SSG (*des chouettes bénéfices produits par votre travail*), la CGT a suggéré au DG d'accorder des **augmentations générales** pour récompenser le bon travail de tous les salariés. Ce qui ne pesait pas lourd comparé aux 49 millions de dividendes prévus pour les actionnaires.

### Sans rien justifier, la direction a refusé.

Les augmentations concernent donc environ **60% de la population**. La DG estime avoir fait un effort particulier en accordant 3% d'augmentation moyenne cette année (contre 2%).

Sauf que depuis janvier les minima de la convention collective ont été relevés : 30€ à 50€.

Et 50€ c'est le minimum accordé à SSG pour de nombreux salariés....

Pour une médiane des augmentations autour de 120€.

**C'est très inégal tout ça, et assez faible** pour beaucoup de salariés.

### Mais pas faible pour tout le monde !

- Un directeur de niveau DHG a été augmenté de **5000€ par mois** !

C'est indécent. *La direction a expliqué que pour garder certains hauts profils il faut s'aligner sur les salaires du CACA 40 !*

- Les directeurs 3.2 et 3.3 ont bénéficié d'augmentations moyennes bien supérieures.

Classification de départ	Augm. Moy.	Augm. Médiane	Augm. Max
DHG	1 188 €	905 €	5 000 €
I3.3	493 €	300 €	2 645 €
I3.2	278 €	200 €	2 000 €

### Et les plus défavorisés sont : les temps partiels, en majorité des femmes

- Le taux de promotion des femmes est de 17% contre 25% en temps plein
- Le taux de sélectivité de 67% contre 69% pour les temps plein
- Le taux d'augmentation de 2,5% contre 3,32% en temps plein
- L'ancienneté est toujours plus importante pour les femmes à temps partiel

Le temps partiel est donc **toujours mal vu et sanctionné** à SSG.

Et plus le temps partiel dure, plus **les écarts se creusent** et les femmes sont les plus impactées.

La direction estime avoir fait un effort pour les femmes cette année, **c'est donc la reconnaissance de la discrimination envers les femmes** ....

### A quand le rattrapage pour les années passées ?

## Egalité salariale – rappels

**L3221-2 : Tout employeur assure,  
pour un même travail ou pour un travail de valeur égale,  
l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.**

« Dès lors que, pour un niveau d'études similaire et une ancienneté plus importante [la salariée] percevait une rémunération très inférieure à celles de ses collègues masculins, il doit être retenu qu'elle a été victime d'une inégalité de traitement ».

La direction a aussi tenté de justifier sa préférence pour les **augmentations individuelles**.

(Traduction CGT : à la tête du client).

Pour rappel le principe « **à travail de valeur égal, salaire égal** » est toujours la norme.

Ce principe implique que si rien ne distingue objectivement deux salariés, même travail, même ancienneté, même formation, même qualification, ils doivent percevoir le même salaire. Les décisions de l'employeur, malgré l'exercice de son pouvoir de direction, **ne peuvent donc être discrétionnaires** : elles doivent, en cas de contestations, reposer sur des **éléments objectifs et vérifiables**.

Ce principe a pour fondement la déclaration universelle des droits de l'Homme dont l'article 23 dispose que « **tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal** ».

Mais à SSG le principe est balayé au profit d'**évaluations totalement subjectives** favorisées par un référentiel métier qui fait la part belle aux appréciations arbitraires sur les comportements.

Pourtant la jurisprudence est têtue, et la CGT revendique son application même à SSG :

« *L'employeur ne peut opposer son pouvoir discrétionnaire pour se soustraire à son obligation de justifier de façon objective et pertinente, une différence de rémunération* »

## Pour en savoir plus, la CGT vous invite à contacter ses élus

Les élu-e-s CGT aux CSE SSG et I2S:

HERVE Marie-Christine : Elue CSE SSG : 06 63 55 07 55, mc34gene@gmail.com

SANVISENS Clément : Elu CSE SSG : 06 43 56 59 77,

PHAM Quynh Chi : Elue CSE SSG : [quynhnet@yahoo.f](mailto:quynhnet@yahoo.f),

LANDIER Eric: Elu CSE SSG : elandier@hotmail.com,

DILSCHNEIDER Franck: Elu CSE I2S: 06 01 99 03 42,

CUCEGLIO Valérie: Elue CSE I2S: [valerie.cuceglio1234@gmail.com](mailto:valerie.cuceglio1234@gmail.com),

DAGAIL Dominique: Elu CSE I2S: [dominique.dagail@9online.fr](mailto:dominique.dagail@9online.fr),

BENABDERRAHMAN Abdelaziz: Elu CSE I2S: 0617251797,

Les délégués syndicaux CGT et RS :

DE FRANCO Michel: RS CSE I2S, 0608431060. conseiller du salarié, défenseur syndical

MARQUE Sébastien: 0685421938,

BERNARD Pascal: [pascal.bernard781@gmail.com](mailto:pascal.bernard781@gmail.com),

USTASE Vincent: [uvjk.ss.cgtideuxs@free.fr](mailto:uvjk.ss.cgtideuxs@free.fr)