

Communication syndicale février 2024



Édito

Tout le monde subit l'inflation, mais les femmes dans notre société la subissent encore plus, de par leur salaires moins élevés que celui des hommes. Les documents envoyés dans le cadre des NAO 2024 par la direction de Sopra Steria, montre que notre entreprise, malgré tous les beaux discours, ne déroge pas à la règle : une femme est moins bien payée qu'un homme à poste équivalent, à l'embauche et dans le déroulement de sa carrière.

Il est inacceptable qu'au nom de prétextes d'un autre âge la discrimination salariale continue. Facile à dire, mais beaucoup moins facile de mobiliser pour amener à ce que la voix des femmes en colère soit portée et ait un impact pour corriger cette inégalité.

C'est pourquoi il est important que la date du 8 mars, date de Journée Internationale de lutte pour les Droits des Femmes, soit marquée par une désorganisation massive de la production par toutes celles, et tous ceux, qui ne veulent pas laisser au patronat imposer une règle que certains qualifient sans honte de « naturelle ».

Non il n'y a rien de « naturel ». Il y a une organisation du travail qui est pensée pour continuer d'asseoir une domination. Quand la direction de Sopra Steria nous dit que les augmentations ne se font qu'au motif de la « progression », elle promeut littéralement le modèle sociétal qui impose à une femme de mettre deux fois plus d'énergie qu'un homme pour avoir l'espoir d'obtenir une équivalence salariale. Pensez à la double ou triple journée que la majorité des hommes ne connaît pas, pensez au rôle assigné aux femmes par les plus hautes sphères de l'Exécutif National.

Nous ne pouvons pas rester les bras croisés, les 8 mars, la CGT Sopra Steria avec de nombreuses autres associations féministes et progressistes appellera à la grève, à manifester pour montrer notre détermination pour des augmentations immédiates de salaires pour les femmes. Nous appelons à un jour sans femmes au travail !

Le 8 mars ce n'est ni la « fête de la femme », ni la fête des mères, ni la Saint Valentin.

Le 8 mars c'est la date pour revendiquer et gagner l'égalité réelle au travail et dans la vie.

Sébastien MARQUE, délégué syndical CGT I2S



Sommaire

- Conditions de travail (page 1)
- Pour des augmentations générales de salaires (page 2)
- Planning de travail en équipe (page 3)
- Forfaits jours (page 4)
- Conseil de lecture (page 4)

Conditions de travail

Alors que Sopra Steria engrange les bénéfices, les salarié·e·s n'en voient ni la couleur, ni les avantages que cela devraient leur apporter.

Et particulièrement les collègues de Roanne qui se voient doté·e·s d'un socle pour leur poste bureautique limité en termes de connectivité. Il est devenu impossible de connecter en même temps le casque audio indispensable pour prendre les appels, cœur de métier du centre de Roanne, et de connecter un deuxième écran externe. Pourtant ce deuxième écran est indispensable pour gérer les multiples outils dont ont besoin les collègues pour juste faire leur boulot !

La direction, au motif du prix du matériel, impose aux salarié·e·s dont le métier est déjà très éprouvant, des conditions de travail dégradées. C'est encore une fois les salarié·e·s qui vont devoir trouver des solutions pour pallier aux difficultés d'exercer son métier, il leur a même été conseillé d'acheter un hub !

L'employeur a obligation de fournir le travail et les outils nécessaires à sa réalisation.

contact@cgtsoprasteria.info
dlaj@cgtsoprasteria.info



L'INFLATION À 4,5%



Pour des augmentations générales

Nous subissons en ce moment une crise inflationniste majeure, qui réduit fortement notre pouvoir d'achat. Certains produits de la vie courante ont augmenté de 20%. Afin d'absorber les surcoûts des frais essentiels du quotidien (alimentation, transports, énergie...), la CGT Sopra Steria demande encore et toujours, à la direction d'accorder une augmentation générale des salaires de 7 à 10%.

D'ailleurs, lors de la dernière réunion CSE, nous avons réitéré notre demande, ce à quoi la direction a répondu « ce n'est pas dans la politique financière de notre entreprise ».

En conclusion, Sopra Steria choisi plutôt, de faire des augmentations insignifiantes des tickets restaurant, ou de saupoudrer des primes ridicules par ci par là, qui évidemment ne rentrent pas dans le salaire.

Pour Sopra Steria il est plus important d'engranger des dividendes que d'augmenter ses salarié·e·s malgré les conséquences nuisibles aux employé·e·s et même à l'entreprise.

La CGT Sopra Steria portera ce combat jusqu'à obtention de ses revendications !

OH! C'EST ENCORE MOI QUI AI LA FÊTE!

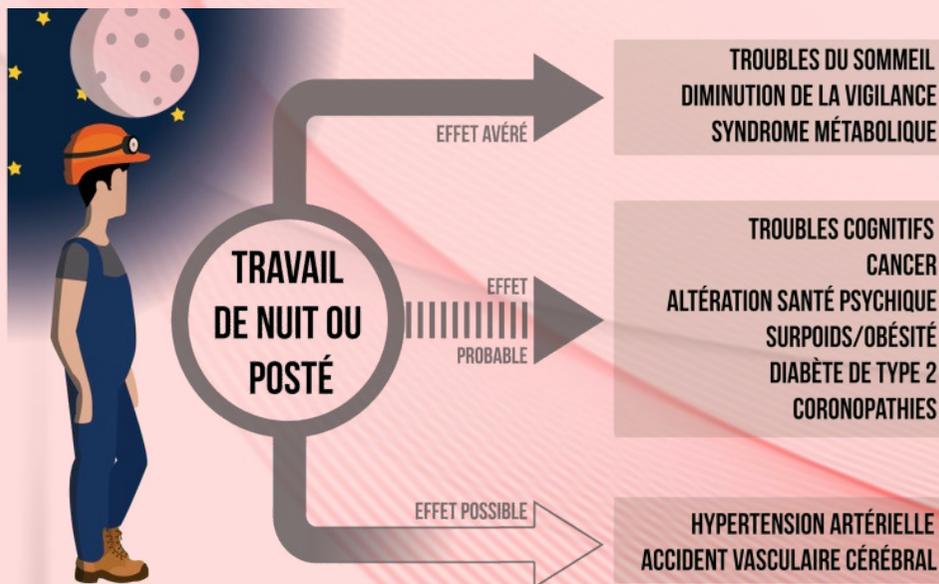


Plannings de travail en équipe

Les équipes se réduisent comme peau de chagrin, sur certains clients, le planning en place ne correspond plus au staffing actuel.

Le résultat est sans appel !

- Les salarié·e·s voient leurs congés refusés car personne n'est positionné sur la plage qu'ils et elles auraient dû couvrir.
- Les technicien·ne·s qui restent positionné·e·s sur le contrat sont surchargé·e·s et risquent à tout moment un burn-out.
- Sur la vacation de nuit, le ou la salariée est seule :
 - comment prendre ses pauses café et repas ?
 - comment se préserver du sentiment d'isolement et des risques en cas de malaise (même si une PTI est utilisée)
 - Comment créer un collectif de travail en étant isolé ?



Toujours plus, les plannings sont maintenant soumis en CSSCT et au CSE avec une personne par *shift*, quand les salarié·e·s pourront-ils prendre leurs congés et autres RTT ?

Par exemple, le dernier planning prévoit 5 % (sur 13 techniciens) d'absence supportable pour la bonne gestion du contrat. Or cela ne correspond même pas à une·e salarié·e !

Quid des vacations de remplacement qui risquent de provoquer une surcharge de travail et un non-respect des 11h de repos entre deux vacations ?

Quid de la gestion des congés : rien n'est prévu pour les longues absences, et les vacations de remplacement vont vite montrer leurs limites car les salarié·e·s seront épuisé·e·s de faire toutes les semaines des vacations de remplacement.

Quid des compensations, bien basses puisque les vacations de remplacement ne sont plus considérées comme des astreintes et que les shifts du posté sont dédommagés à minima ?

Opposition à l'avenant forfait jours des salariée·e·s en 2.3

Article paru dans le numéro 547 du Bulletin d'Information de la fédération CGT des Sociétés d'études

Fin 2022, la CFDT et la CFTC ont signé avec le patronat l'avenant n°2 du 13 décembre 2022 à l'accord relatif à la durée du travail du 22 juin 1999 qui permet d'étendre l'accès au forfait jours aux salarié·e·s positionné·e·s, sur la grille de classification au niveau 2.3, dérogeant ainsi à l'application de la Convention de branche.

La convention de branche prévoit deux critères cumulatifs d'accès aux conventions de forfait-jours : le niveau de classification et le niveau de rémunération, établissant les niveaux de postes par rapport auxquels l'autonomie du salarié est suffisante pour pouvoir travailler dans un tel cadre et disposer de marges de manœuvre suffisantes pour intervenir sur la gestion de son travail et de son temps de travail.

L'avenant prévoit que les salarié·e·s positionné·e·s en 2.3, qui ne disposent pas de l'autonomie nécessaire pour pouvoir intervenir sur leur organisation de travail, pourraient être désormais au forfait-jour. De plus, si le texte prévoit bien l'obligation de disposer d'une rémunération minimum pour pouvoir affecter les salarié·e·s à une organisation en forfait-jours, rien n'indique la manière dont le salaire doit être accru pour intégrer les temps supplémentaires qui seront travaillés, ni pour traiter des absences, des arrivées et des départs en cours de période.

Nous l'avons d'ores et déjà exposé : la CGT est fermement opposée à cette évolution, qui vise à permettre d'étendre le temps de travail sans s'inquiéter de la charge de travail, de la rémunération ni du risque que cela fait porter aux salarié·e·s concernant le suivi de son temps de travail et de ses conditions de travail. Pour ces raisons, la CGT s'est opposée à l'extension de l'accord.

Vivonne, Jérôme Leroy, EAN 9782073015594, octobre 2023, éd. Gallimard, Grand Prix de l'Imaginaire



Voici un roman de science-fiction qui prend ses racines dans une dystopie contemporaine, et ça fait mal au bide.

Il n'y a pas loin à imaginer le cataclysme en cours, à le rendre palpable, avec les effets dévastateurs du réchauffement climatique, comme de la polarisation politique sans esprit critique. Le monde dans lequel nous entraîne Jérôme Leroy n'est souhaité par personne (je l'espère), mais c'est pourtant celui vers lequel nous semblons bien nous plonger. Le texte a pour trame l'histoire d'un éditeur à la recherche d'un poète disparu... enfin, qu'il a tout fait pour faire disparaître.

Quand tout s'écroule, la poésie reste un refuge auquel on s'accroche. La beauté du texte, sans jamais citer un seul mot des créations du poète Vivonne, seulement les titres de ses ouvrages, nous entraîne à la découverte d'un monde perdu.

Seul bémol qui ne nuit pas à la qualité du texte, et sans vouloir *spoiler*, la recherche d'un monde meilleur par la poésie qui nous en évaderait, ne devrait pas empêcher l'organisation de la lutte pour éviter les catastrophes prévisibles. En effet, ici la poésie prend le rôle d'opium du peuple.