

LA CGT UNE FORCE TOUJOURS A VOS CÔTES

Moins de RTT en 2017 pour les salarié-e-s ex-steria en Modalité 2 : C'est la faute au calendrier !

2017 s'annonce déjà comme une mauvaise année pour la Direction, mais surtout pour les RTT des salarié-e-s !!

La cause: Trop de jours fériés tombent sur des jours ouvrables. Pour pallier à ce résultat, la Direction a mis en place en avril 2016 l'accord d'adaptation des statuts sociaux des salarié-e-s ex-steria en modalité 2 signé par la CFDT et la CGC.

Avec cet accord, le calcul des RTT se fait par année civile. Le nombre de jours de RTT devient un reliquat. Il varie en fonction :

Du nombre de jours ouvrables de l'année civile,
Des jours de congés payés (5 semaines + les congés payés liés à l'ancienneté)

Du nombre de jours travaillés qui varie entre 214 et 218 jours selon l'ancienneté des salarié-e-s.

Le nombre de jours ouvrés travaillés étant réduit en 2017 par 8 jours fériés hors congés de pentecôte qui de surcroît devient un jour travaillé chez Sopra (la double peine !!), les jours de RTT baissent mécaniquement.

Le nouveau calcul issu de l'accord d'adaptation donne comme résultat :

4,5 jours à 6,5 jours de RTT en fonction de l'ancienneté, soit une perte de 1,5 jour par salarié-e !!!!

La direction Sopra Steria communique qu'elle attribue exceptionnellement pour 2017 à minima 6 jours RTT. Visiblement elle a senti que les choses ne passeraient pas si facilement.

Avec cette attribution, la perte pour les salarié-e-s reste :

- 1 jour pour celles et ceux ayant 15 ans d'ancienneté.
- 1,5 jours pour celles et ceux ayant 20 ans d'ancienneté. Merci pour les Seniors !!

En 2018, les salarié-e-s perdront 0,5 jours et 1,5 jours en 2019.



ATTRIBUTION SUPPLEMENTAIRE Jours RTT A ISS

POUR LA DIRECTION C'EST 0 EN 2017

Les salarié-e-s ISS en modalité 2 ont reçu 7/12 des JRTT 2017 avec le nouveau calcul Sopra, qui viennent s'ajouter aux JRTT de 2016 qui se clôturent au 31 mai 2017.

Alors que les résultats du calcul font débat au sein de SSG, la direction a attribué à grand renfort de communication officielle un minima pour 2017 de 6 jours de RTT pour les salariés SSG qui avaient entre 4,5 et 5,5 jours.

Par contre pour les salarié-e-s ISS : Aucune attribution supplémentaire par rapport au calcul de JRTT 2017

En tant que membres de l'UES Sopra Steria, la communauté des salarié-e-s d'ISS doit obtenir les mêmes droits que les salarié-e-s des autres entreprises de l'UES.

LA CGT demande l'égalité de traitement pour l'ensemble des salarié-e-s de l'UES Sopra Steria.

Salarié-e en modalité 2 : Toute heure supplémentaire au-dessus des 35 heures légales doit être payée pour les salaires inférieurs au PMSS (Plafond Mensuel Sécurité Sociale)

La CGT ALTRAN a aidé 300 salarié-e-s du groupe de conseil en technologies Altran dans leur dossier juridique pour le paiement d'heures supplémentaires. Le 12 janvier 2017, le conseil de prud'hommes de Toulouse leur a donné raison.

En effet, De nombreux salarié-e-s dépendant de la convention collective Syntec ont un contrat de travail visant la modalité « autonomie avec réalisation de mission » de l'accord cadre du 22 juin 1999 (dont les ex-steria modalité 2), c'est à dire qu'ils sont soumis à une convention de forfait horaire de temps de travail de 38h30 par semaine sur 218 jours annuels (article 3 de l'accord).

Pour que cet accord soit valable, c'est-à-dire 3h30 d'heures supplémentaires (10%) inclut dans son contrat, **les salarié-e-s doivent avoir un salaire brut au moins égal au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS).**

La Cour de Cassation avait rendu en 2015 une décision claire sur **l'inopposabilité de cette modalité 2 aux salarié-e-s ne percevant pas le plafond de la sécurité sociale.** (Arrêt n° 1834 du 4 novembre 2015 14-25.745 ; 14-25.751 FS-P+B+R+I – Cour de cassation – Chambre sociale)

Désormais, il est clair que **les salarié-e-s qui ne perçoivent pas le montant du plafond de la sécurité sociale ne peuvent être soumis au forfait d'heures et peuvent prétendre à un rappel de salaire pour les heures supplémentaires non payées au-delà de 35 heures.**

Le contrat de travail des salarié-e-s ex-steria en modalité 2 est directement issu de l'accord cadre ARTT de la branche « Syntec ».

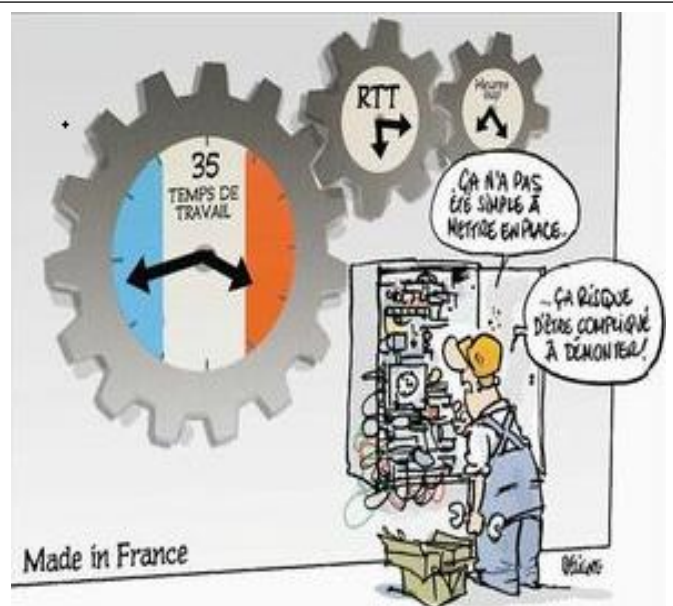
Salarié-e-s !! Si vous vous reconnaissez dans cette situation, faites valoir vos droits, la CGT SOPRA STERIA vous aidera à constituer vos dossiers. CONTACTER LA CGT SOPRA STERIA

Mail : contact @ cgt soprasteria.info

Téléphone : 07.88.97.37.95

Site : www . cgt soprasteria . Info

Twitter @cgtsteria



Le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale participe au calcul de certaines cotisations sociales, de certaines prestations de sécurité sociale (par exemple Assedic) et de limite d'exonération de l'indemnité de stage.

Le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale en 2017 a une valeur de 3269 Euros.

Périodicité	Montants prévisionnels
Année (PASS)	39.228 euros
Trimestre	9.807 euros
Mois (PMSS)	3.269 euros
Quinzaine	1.635 euros
Semaine	754 euros
Jour	180 euros
Heure*	24 euros

Accord de branche « Syntec » : La réunion de négociation de la convention collective qui devait avoir lieu le 23 février 2017 a été unilatéralement annulée par le patronat.

SOYONS CLAIRS: NOUS SOMMES VENUS AVEC DES PROPOSITIONS RIDICULES ET UNE MAUVAISE FOI ABSOLUE.



Après le relatif échec des dernières négociations concernant le temps de travail, SYNTEC et CINOV n'ont plus le même empressement pour négocier des accords. Pourtant la CGT a proposé trois projets d'accord... sur notamment « l'ordre public conventionnel et la création de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation » conformément à la loi Travail. Sans compter ce que nous avons proposé avec la CGT pour la sécurisation de l'ADESATT.

Mais cela ne semble pas entrer dans les objectifs du patronat qui doit multiplier les réflexions sur les raisons de l'échec de la négociation entreprise. Pour SYNTEC et CINOV, il s'agit simplement d'un problème de méthode. La question est de savoir qui, à SYNTEC ou à CINOV, est responsable de la mise en place de cette méthodologie de négociation. Il est fort probable qu'un certain nombre de changements dans la délégation se fera dans les semaines à venir.

Nous avons déjà eu l'épisode du Contrat à Durée Indéterminée de mission. C'est un dispositif qui était apparu en début de négociation. La CGT avait bien sûr fait pression. Mais une partie du patronat ne voulait pas de ce genre de contrat qui existe cependant dans le secteur de l'ingénierie. Aussi, l'objectif de l'étendre dans les Entreprises de Service du Numérique (ESN) n'a visiblement pas plu à tout le monde.

Nous avons pu noter un premier grippage dans les rouages patronaux. Que va-t-il se passer maintenant ? Allons-nous renégocier les mêmes accords via une autre « méthode » ? Cette question est ouverte mais risquée tant que l'on reste sur un pseudo déficit dans la méthode et que l'on n'analyse pas les causes réelles de cet échec, à savoir les dispositions mêmes des accords proposés.

En réalité, ce qui pose problème à un certain nombre d'organisations syndicales, c'est la remise en cause de dispositions concernant le temps de travail, tant le forfait jours que le forfait horaire hebdomadaire. Mais nous le savons, rien n'est jamais joué.

SYNTEC et CINOV peuvent revenir à la charge et arriver à leurs fins avec certaines organisations syndicales. Mais il ne faudra pas compter sur la CGT pour défaire ce qui a été négocié en 1999, si cela ne répond nullement aux attentes et aux aspirations des salarié-es.

En effet, comme nous l'avons souvent écrit dans les bulletins d'informations antérieurs, ce que veut le patronat risque d'aggraver les conditions de travail et la santé des salarié-es de la branche. C'est pourquoi, la CGT mettra tout en œuvre pour éviter qu'une telle chose se produise.

Dans notre branche, seules la CGT, la CFDT, la CFE-CGC, FORCE OUVRIERE et la CFDT sont représentatives et peuvent négocier.

New WAY : La direction tente d'affecter les journées "New WAY" sur le budget formation



Depuis le début de l'année 2017, les salariés ont été « fortement » invité à suivre les journées « New Way ».

Ce séminaire "corporate" a pour objectif de "regonfler" les équipes après la fusion Sopra Steria avec en prime le message vidéo du pdg du groupe. **On ne peut légitimement associer ce type de manifestation à une formation.**

C'est pourtant ce que la direction tente de faire en affectant les frais de ces manifestations « new way » directement sur les budgets alloués pour les formations

Alors que de nombreux salariés sont confrontés chaque jour à des besoins récurrents de formations notamment dans le secteur des nouvelles technologies et du numérique ou l'acquisition de nouvelles compétences est indispensable pour évoluer et ont comme réponse à leur demande de formation une fin de non-recevoir (plus de budget, pas prévu dans le plan de formation !?...)

Les élu-e-s CE CGT ont demandé que les journées New Way soient retirées du budget formation.

Le budget Formation doit être réservé à former les salarié-e-s sur leurs besoins propres en terme de qualification et d'évolution de nos métiers.

Constitution des CHSCT :

Aujourd'hui, nous n'avons plus d'instance propre du CHSCT particulièrement importante dans le contexte actuel des évolutions et transformations rapides de nos métiers et des suites de la fusion Sopra Steria

Les Délégué-e-s du Personnel font office de CHSCT avec des réunions se succédant à la suite (DP puis CHSCT) ce qui conduit à un fonctionnement dégradé de l'instance. Et un cumul de mandats peu satisfaisant au vu du travail à réaliser.

Sur le découpage, il y a eu crispation et la direction a fait un chantage sur les périmètres qu'elle voulait traiter absolument avant la problématique du fonctionnement de l'instance DP en tant que CHSCT.

La CGT défend la position d'un CHSCT par établissement (les « petits sites » pouvant être rattachés à des sites plus importants en termes d'effectif selon la proximité géographique.

Pour Toulouse par exemple, la CGT a défendu, seule, Le découpage en 3 CHSCTs (Eolis, Colo 1 et 2, Ramassiers/Albi).

La proximité et la taille d'Albi pouvant justifier le rattachement au site des Ramassiers.

Après une interruption de séance et discussion des membres, la CGT a défendu et maintenu sa position mais les autres élu-e-s du CE se sont aligné-e-s et ont voté pour la proposition de la direction pour créer un seul CHSCT avec la carotte d'obtenir 14 élu-e-s et 2 jours de délégation mensuel par membre de l'instance.

Ce n'est en aucun cas notre conception du CHSCT (ou autres instances DP ou CE) de courir après des mandats et de heures de délégation qui entraînent cumuls et au final un travail CHSCT non réalisé.

Pour mémoire, le CHSCT c'est la santé et la prévention des risques liés à l'organisation du travail (stress et souffrance au travail) points critiques dans l'état actuel du climat social (à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise)