

## Référentiel métiers I2S & SSG (RM): Danger de l'évaluation des compétences comportementales !!

Le projet présenté aux CE SSG et I2S fait état d'une complexité avec une application pratique qui permet diverses interprétations (critères subjectifs). Elle (l'application pratique du RM) laisse place à des évaluations erronées et des possibles discriminations pour le salarié.

Par exemple, une matrice d'emplois repères (Métiers, Filières, Niveaux, Emplois repères) à laquelle sont croisées les compétences comportementales avec 6 dimensions transverses aux métiers : orientation client, recherche de solutions et innovation, sens relationnel, collectif et leadership, organisation et sens du résultat, ouverture professionnelle. Comment, par qui, avec quelle notation sont-elles réalisées ?

De plus, des niveaux intermédiaires (étapes A et B) sont introduits sur chaque classification Syntec (technicien : TP1...TP3, Ingénieur : I1.1... I3.3). « C'est l'introduction d'un jalon de progression à mi niveau au sein des emplois repères nécessaires aux pays sans classifications similaires à Syntec » dit la direction. La CGT affirme au contraire que ce sera un frein à la promotion et au changement de classification déjà réservé à une minorité.

Suite à cette problématique le CE SSG a pris la décision, à l'unanimité, de solliciter un expert. 4 élus sont mandatés pour la désignation et le suivi du dossier

La création d'une filière « Testing » est entériné après la bronca du CE alors que l'intervenant de la direction la disait obsolète

### Egalité professionnelle F/H :

C'est une nouvelle fois un manque criant de résultats concrets sur la révision des promotions/augmentations 2018 pour les femmes.

Un exemple frappant pour les catégories I2.2 et I2.3 les plus nombreuses (environ 4500 salarié-e-s en production) les pourcentages de promotion pour les temps pleins sont :

- Hommes : 12.27% (I 2.2) et 13.43% (I2.3)
- Femmes : 9.07% (I 2.2) et 11.67% (I2.3)

Soit 3 points d'écart pour les I2.2 et près de 2 points d'écart pour les I2.3 en faveur des hommes.

La direction a promis que le cycle des promotions/augmentations de mi-Juillet aurait spécifiquement un focus sur les femmes avec corrections (priorité I2.2 et I2.3) pour toutes les entités et examen des promotions pour les I3.1 avec une correction de trajectoires spécifiques aux femmes.

### Formation:

Enfin !... et un tout début de mise en conformité par rapport aux textes légaux une ébauche de plan pluriannuel de formation va être élaboré. Cependant l'Academy (entité qui fournit le catalogue et les formations internes à SopraSteria) éprouve des difficultés pour avoir des formations « up-to-date » qui soient pérennes !

Rappelons que notre grand patron avait précisé que vu l'évolution du marché on ne pouvait rien dire quant au devenir du marché, des métiers, des compétences et donc des formations à venir!