



Mars 2022

**VIVINTER : Ça coince toujours !!!!**

Problèmes de prise en compte de la surcomplémentaire, informations différentes entre l'application pour Smartphone et le site WEB, des délais ou des oublis de remboursement, des délais de réponse au téléphone extrêmement longs ou injoignables, des interlocuteurs qui ne sont pas au courant de vos garanties, ..... !!!!

Cela fait des mois que S3i alerte sans que la direction ne prenne des mesures efficaces face aux nombreux problèmes que vous rencontrez ! Les problèmes sont tellement nombreux que même le directeur juridique groupe ne répond plus aux interpellations des représentants du personnel. Nous demandons à la direction qu'elle prenne très sérieusement le sujet à la hauteur des problèmes que vous rencontrez !!!

C'est bien beau de vouloir faire des économies mais elles se font toujours sur le dos et au détriment des salariés !!!! S3i a demandé la création d'une commission au sein du CSE pour traiter et faire remonter vos problèmes. La direction n'a rien répondu pour le moment, rien d'étonnant.

### Quand les délais de l'administration pénalisent les salariés ayant une carte de séjour en fin de validité !?!

Nous avons été alertés des difficultés rencontrées par un salarié de l'agence de Sophia dont le titre de séjour était expiré et pour lequel celui-ci avait fait une demande de prolongation. Malgré ses démarches auprès de la Préfecture, celle-ci tardait à lui remettre un récépissé de demande de prolongation, aucune entreprise française ne pouvant légalement garder un salarié étranger qui n'est pas en situation régulière vis-à-vis de l'administration.

L'entreprise aurait donc dû suspendre son contrat de travail, dans l'attente que la Préfecture lui fournisse ce fameux récépissé de demande de prolongation.

Fort heureusement, grâce à l'intervention d'un de nos élus S3i sur Sophia, son contrat n'a pas été suspendu. Nous aurions apprécié que Sopra Steria soit aussi contributif sur les démarches pour aider le salarié que Steria en son temps. Si vous vous trouvez dans une telle situation, contactez-nous, le syndicat S3i et ses élus pourront vous aider.

### COVID 19 : le ministère du travail annonce la fin des protocoles sanitaires en entreprise et donc la fin du port du masque.



Sopra Steria, le 25 Février 2022, vous informait que le retour progressif serait prolongé jusqu'au 15/04 et que dans cette période, le télétravail exceptionnel était maintenu.

Ce Mardi 08 Mars 2022, le ministère du travail annonce la fin des protocoles sanitaires en entreprise à partir du 14 Mars 2022 et avec cette annonce, la fin du port du masque en entreprise.

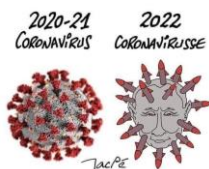
Au moment de la rédaction de cette communication syndicale, aucun message venant infirmé ou confirmé l'application des mesures gouvernementales dans le groupe ne nous a été envoyé. La fin du protocole peut-elle être déclarée dans notre groupe avant le 15.04 ? Les CSSCT seront-elles convoquées afin de présenter la suppression du protocole dans les entreprises du groupe ? La réponse dans les jours à venir.

*NB : Le gouvernement recommande quand même le port du masque pour les personnes symptomatiques, cas contacts à risque.*

**BREAKING NEWS!**  
Sopra Steria Group condamné le 07/03 pour entrave au fonctionnement régulier du CSE SSG en refusant d'établir un programme pluriannuel de formation pour 2016-17 et partiellement sur la consultation dans le cadre du plan de transformation RH. V. PARIS et H. GRIGNON-BOULON condamnés individuellement au civil et collectivement au pénal.



Un Pernaut s'en va, un autre toujours en poste parmi nos élus S3i. Merci J.P. pour tous ces moments de proximité que nous avons connu avec toi.



Admiration et soutien d'un syndicat libre de parole, et d'actions dans un pays où la critique et la contestation reste encore possible. Au courageux peuple d'Ukraine, nous sommes avec vous de tout cœur et soutenons votre combat. Nous sommes choqués, attristés et dénonçons la dictature, la barbarie et la folie, d'une caricature de président, aveuglé par la haine, la folie de conquête, et le révisionnisme de l'histoire ukrainienne.

Tout notre soutien à nos amis, pour la famille de certains élus S3i, et à tous les Ukrainiens pour la paix et la souveraineté de l'Ukraine. Une pensée également à tous nos collègues polonais qui sont en première ligne pour accueillir une grande partie des réfugiés.

Pour faire un don, connectez vous sur la page :

<https://s3i-france.com/lukraine-a-besoin-de-vous/>

Vous pouvez aussi nous envoyer les liens d'aide aux Ukrainiens pour que nous alimentions cette page WEB. [contact@s3i-france.com](mailto:contact@s3i-france.com)

Pour retrouver des informations complémentaires, connectez-vous sur notre site Internet : <http://www.s3i-france.com>

Abonnez vous à notre Newsletter : <http://www.s3i-france.com/nous-contacter>

Pour nous contacter : [contact@s3i-france.com](mailto:contact@s3i-france.com)



Cliquez par là pour devenir adhérent S3i



## Latitude : un déménagement aux forceps contre l'avis des CSE

Comme à son habitude, la direction n'a toujours pas écouté les CSE dans leurs remontées du terrain et les questions qui restent toujours sans réponses sur l'infrastructure des bureaux, les conditions de travail et d'accueil des salariés, ..... Certains d'entre vous ont même commencé à emménager le 28 Février sur le site au milieu des travaux, des matériaux de construction à la limite du danger.

**S3I**, tout comme les CSE, s'inquiète notamment sur :

- Les capacités d'accueil des salariés au niveau de la disponibilité des postes de travail et leur désinfection.
- Le Restaurant d'Entreprise qui n'est pas ouvert pendant les deux premières semaines.
- La réduction drastique des places de parking obligeant les salariés à prendre les transports tout en rallongeant leur temps de trajet matin et soir – Aucun retour sur les rejets des places de parking. Une totale opacité de la part des managers. Une procédure d'évaluation du temps de trajet pour calculer le gain/perte de temps de trajet ne prenant pas en compte de la multitude des heures d'arrivée sur le site en application de l'accord temps de travail
- Les espaces de travail densifiés ne respectant pas les préconisations des normes (excepté pour la direction !)
- Les capteurs de présence à la limite de la légalité (on ne sait toujours pas si la direction se servira des informations des capteurs pour cliquer les salariés).
- Des espaces de rangement en nombre insuffisant par rapport à ce qui existait auparavant.
- La surprise de découvrir qu'il y a, ou pas, de la place quand vous viendrez travailler sur Latitude.
- Les espaces de travail libérés au bout de 2 heures si vous n'êtes plus à votre bureau et les risques d'erreurs des capteurs.
- La mise en place du Flex-Office qui vous est imposée sans tenir compte des remarques pertinentes de vos représentants du personnel.

Il n'a même pas été possible, pour vos représentants, de visiter le site juste avant l'ouverture une fois qu'il a été aménagé, ce qui constitue une belle entrave à la fonction de vos élus (soi-disant à cause des travaux d'aménagement). De même lorsque le CSE SSG a souhaité que les élus aient un retour sur les refus d'attribution des places de parking, la DRH Groupe, énervée, a botté en touche.

**S3I dénonçait une absence totale de dialogue social : la direction continue dans cette voie !!**

**Selon l'expertise, des espaces de travail trop denses : 40 cm de chaise à chaise**

**MEUDON : Les parkings sur 3 niveaux (plusieurs centaines de places) + places de parking extérieur**

**Latitude : 20 places de parking au total pour I2S et 130 places pour SSG** (hors Véhicules électriques, handicap, visiteurs, voitures de service, etc)



40 cm

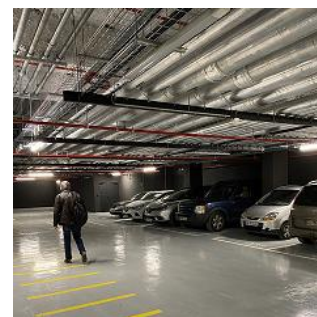
**Et au niveau de l'hygiène ?**



Apprêtez vous à venir avec vos produits pour nettoyer le poste de travail que vous utiliserez. Le nettoyage ne sera pas assuré entre 2 prises de poste dans la même journée. Vive la Covid19 !!



Mais ce qu'il faut retenir c'est que 85 places sur 267 seront réservées **sans conditions** à la direction et managers soit 32% des places. On comprend que le problème des places de parking ne les intéresse pas !!!!



Selon l'expertise, la densification des espaces type Open Space augmentera « significativement » le bruit conduisant à une augmentation de la charge mentale, à une perte de concentration et d'efficacité, à l'impossibilité de mener des conversations téléphoniques sans déranger ou être dérangé.

L'épaisseur de la moquette interroge également sur la notion de prise en compte des situations de handicap. En effet, l'épaisseur de la moquette impacte et augmente les difficultés de déplacement des personnes à mobilité réduite. **Pour info, la commission de suivi de l'accord Handicap n'a même pas été associée dans ce projet.**







## ENQUÊTE GREAT PLACE TO WORK : DES RÉSULTATS EN TROMPE L'ŒIL !

Great  
Place  
To  
Work

### Pourquoi les entreprises choisissent Great Place To Work ?

Les entreprises, voulant s'acheter une bonne image, font appel à des sociétés comme Great Place to Work mais aussi Top Employer. Mais cette « image » est faussée du fait que la société paye un cabinet pour la noter. A partir de ce principe, on peut se poser la question sur la légitimité des analyses extraites des questionnaires.

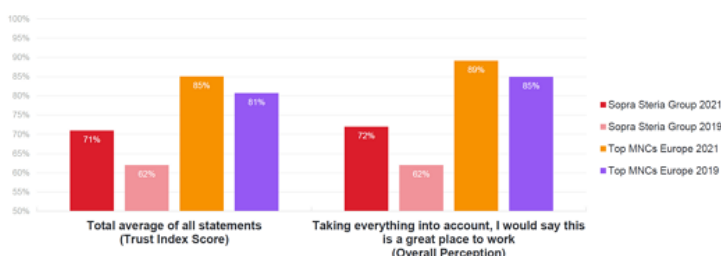
### Sopra Steria et GPTW

Pour la deuxième année, une enquête a été réalisée auprès des salariés dans plusieurs pays dont la France. La société a communiqué, au début du mois de février 2022, des chiffres qui pourraient sembler bons : bonne participation, des résultats en hausse par rapport à l'enquête 2019. Mais il ne faut pas s'y tromper. Certains indicateurs sont toujours mauvais.

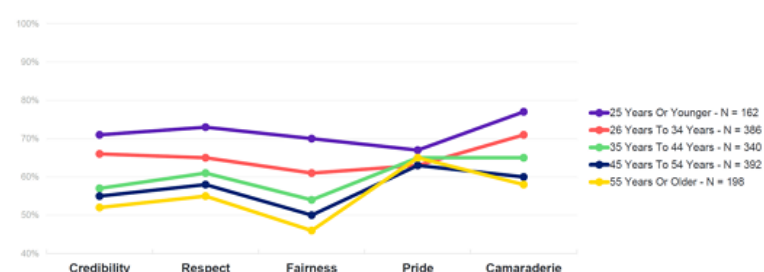
**Ainsi, lorsque vous visitez le site GPTW, vous constaterez que au niveau France, Sopra Steria n'apparaît pas dans le classement.** Ce sont des sociétés comme ATOS ou SII qui devancent notre entité française.

Si on reprend le classement des « Europe's Best Workplace 2021 Multinational », ce sont nos collègues danois, norvégiens, suédois et anglais qui sont en 10<sup>e</sup> place, loin derrière Cisco France et Salesforce France. **Sopra Steria France n'apparaît même pas dans le classement.**

### Trust Index Score and Overall Perception



### Age



### S3I regrette :

- Qu'il n'y ait pas une synthèse sur les différents ateliers et sur les plans d'actions locaux et nationaux (évolution et promotion salariale toujours écartés des ateliers en région) réalisés depuis 2019.
- Que La direction ne nous ait pas fourni les résultats pour chaque question de l'enquête nous permettant réellement d'analyser la situation plutôt que d'avoir uniquement l'analyse de la direction (on peut toujours interpréter ou faire dire n'importe quoi aux chiffres).
- Que peu d'éléments de comparaison par rapport à 2019 ont été communiqué.
- Que l'équité soit encore à la traîne et apparaisse comme étant le « boulet » de l'entreprise.
- Que plus on devient un « sénior » (+ 45 ans), plus l'indicateur de l'équité est mauvais.

Et pourtant, Vincent PARIS s'était félicité des bons chiffres : « **vous êtes 72 % à penser que Sopra Steria est une entreprise où il fait bon travailler** » mais sans aller plus loin laissant les différents CSE prendre connaissance du retour de l'enquête. Les témoignages au quotidien, les avis sur des sites spécialisés nous laissent assez dubitatifs sur la qualité des résultats de l'enquête. En effet, nous pouvons lire sur le site Glassdoor que:

### Sur IDF :

**Témoignage d'un consultant le 16/02/2022** : « Salaire bas, beaucoup de pression, et d'investissement à fournir en dehors des missions. peu de transparence. »

**Témoignage d'un IT Business Analyst le 17/02/2022** : « Salaire bas et non à l'écoute des collaborateurs dans le choix des missions ».

### Sur Lyon :

**Témoignage d'un Business Manager le 16/02/2022** : « Entreprise nulle lorsqu'on n'est pas productif (j'entends sans le fait qu'on ne rapporte pas d'argent) mais en fonction support on est traité comme des moins que rien »

### Sur Antibes

**Témoignage d'un ingénieur intégrateur le 19/01/2022** : « Humains mais radins - Mes managers et ma RH ont toujours été humains. Les missions sont souvent intéressantes, Le salaire est un gros manque. »

**Pendant, comme dans toute enquête ou sur site spécialisé, il faut avoir du recul dans l'interprétation des informations. Certes, il y a des bons et des mauvais avis mais il ne faut pas exclure une certaine proportion de salariés qui expriment un mécontentement. C'est dans cette direction que la direction devrait travailler. Les salaires sont bien une composante de la fidélisation des salariés et pas le type de projet, la mobilité, .... Alors à quand une vraie politique de révision en masse des salaires dans notre entreprise ?**



Mars 2022

## We Share 2022 vs Plan d'actions de performance pour les dirigeants Les salariés lésés une nouvelle fois !!!

### Pour rappel :

**27 mai 2021 :** La direction annonçait un plan d'actions de performances à l'attention de ses dirigeants : Le but affiché est de conserver ses dirigeants et constitue une rémunération différée.

**28 février 2022 :** La direction annonce fièrement, lors d'une communication interne, qu'un nouveau plan d'actionnariat salarié sera lancé sans indiquer de date de lancement.

**S3i rappelle**, à tous les salariés n'ayant pas participé à cette opération les précédentes années, qu'ils peuvent acheter des actions dans la limite de 3 000 euros qui seront bloquées sur un compte spécial. En revanche en ce qui concerne le plan d'actions de performance, le dispositif est bien plus avantageux et pour cause, toutes les actions que recevront les managers seront gratuites sans contrepartie d'achat d'action(s).

**WeShare2022**  
Employee Shareholding Plan

1 achetée = 1 offerte (ou presque puisque vous payez la CSG/RDS dû sur l'abondement en sus, la société ne vous en fait pas cadeau !!)  
200k actions (100K + 100K gratuites)

0 achetée = 1 offerte

219800 actions gratuites pour les managers (pouvant aller jusqu'à 3000 actions comme pour notre ancien DG Vincent P. soit à minima de 460000 € (sur la base du cours du 2 Mars 2022). Vont-ils payer la CSG/RDS dessus ou la boîte leur fera ce cadeau ? Impossible de savoir puisque toutes ces infos sont « confidentielles ».

**Plan d'Actions de Performance**  
Giving Prize to Managers

Comme le disait France 3,  
« Pierre a sorti la calculatrice »



90€ c'est pour WeShare les gars !!!...  
Pour vous managers bénéficiaires du Plan d'actions de Performance, avec 3000 actions, ça peut vous faire un 13° mois voire plus !!!



90€, on ne rechigne sur rien mais 90€ ça n'a plus de sens. Au fond, on peut se demander pourquoi on les donne encore \*

Prochain dividende versé en 2022 : 3,20€ par action (+60% vs 2021). **Ce qui signifie que si vous avez 29 actions, vous aurez 90 € de dividendes.**

Si vous en avez 3000, vous aurez 9300 € (sur la base du montant connu des derniers dividendes).

Une équivalence des dividendes sera versée aux salariés sous forme de parts supplémentaires dans le PEG pour ceux qui ont souscrit au plan WeShare. Alors que pour les managers, ce seront des dividendes qui leur seront versés.

\* Espérons que ce léger tacle de **S3i** aura fait changé d'avis Pierre.

A de multiples reprises, la direction indiquait, lorsque S3i parlait du sujet des augmentations (ou de la non-augmentation des salariés depuis plus de 5 ans), que la revalorisation des salaires n'était pas un critère de fidélisation des salariés. Tiens, tiens ..... Pourquoi ce n'est pas un critère pour certains alors que pour d'autres, c'est un sujet important au point de leur donner des actions gratuites ??!

Une fois de plus, la direction n'a pas souhaité répondre aux questions de vos élus sur le détail de ce plan d'action pour les manager qui pourront également bénéficier du plan WeShare (gain sur les deux tableaux). Nous ne sommes pas contre des éléments de fidélisation des salariés mais il faut que ce soit la même chose pour tous.

Face à cette injustice et pour qu'il y ait un régime d'égalité, S3i suggère à la direction :

- de mettre en place, comme beaucoup de sociétés (secteur de l'Energie, Télécom, Immobilier, ...) un système de fidélisation de tous les salariés en leur attribuant un certain nombre d'actions gratuites chaque année avec une obligation de conservation sur 3 ou 5 ans.
- compte tenu des résultats exceptionnels de l'année 2021 (augmentation du résultat net, free cash flow de 264 M€, réduction de l'endettement net) de distribuer 2000€ à minima à tous dans le cadre « de l'éventuelle » participation + intéressement + sur intéressement (au bon vouloir de la direction). La direction peut bien évidemment donner bien plus si elle le souhaite !!!! 😊 😊 😊

Dividende 2017 : 2,40€ par action (49,2 M€)  
Dividende 2018 : 1,85 € par action (37,9 M€)  
Dividende 2019 : 0 € par action (situation due à la COVID)  
Dividende 2020 : 2 € par action (41,1 M€)  
Dividende 2021 : 3,20€ par action (63,7 M€)  
(calcul pour 2020 et 2021 sur la base de 20 547 701 actions – Les dividendes sont versés à A+1)

Soit une augmentation de : + 33 % entre 2017 et 2021 et de près de + 60 % entre 2020 et 2021.  
Et vous, votre augmentation a-t-elle été la même ?

Région Ile de France			Région Hauts de France		
Thierry OLIVIER	Meudon	07.88.98.25.86	Michel BUDZICH	Lille	06.85.18.26.54
Belkacem BELBAHI	Meudon	06.40.77.29.01	Cédric FRANCOIS	Lille	06.82.67.37.49
Jean-Christophe LEJEUNE	Meudon	06.72.25.37.20			
Jean-Pierre BATESTI	Meudon	06.14.17.32.24			
Noor EBRAHIM	Meudon				

**Vos élus S3i en IDF et dans les régions.**

Région Rhône-Alpes - Auvergne			Région Provence Alpes Côte d'Azur		
Elodie BENIGAUD	Roanne		Marc DUMONT	Sophia	06.88.88.13.50
Xavier PERRIN	Roanne		Marta MASTERNAK	Sophia	
Sylvain PERNAUD	Lyon	07.55.63.25.08	Karim KESSACI	Sophia	06.58.48.60.00
Mohammed BOUTCHICH	Lyon	06.69.55.32.25	Patrick VERBAEYS	Aix	06.64.12.44.32
Sylvain PELIZZONI	Lyon		Mireille DELANNOY	Aix	

Région Pays de la Loire			Région Occitanie		
Yann JAFRELOT	Nantes	06.14.42.75.02	Alain MARTINEZ	Toulouse	06.87.07.99.23