



Politique RH 2021 : Votre CSE SSG doit obtenir les réponses documentées à vos questions !

Le CSE SSG découvre la note « Politique RH 2021 » ... au CSE Central !

La direction a remis suite au CSE Central sa note Politique RH 2021 qui liste une série de documents et de données essentielles pour vous.

Les élus du syndicat AVENIR demandent à la direction de nous remettre ces documents conformément à la Loi :

- l'état des lieux des forces et des faiblesses RH de l'entreprise et le bilan des capacités RH et managériales
- la note de cadrage CRH annuelle émanant de la Direction générale qui fixe les budgets, détermine les nécessités et les priorités en tenant compte du contexte externe comme de la situation interne du Groupe
- le bilan RH et managérial global présenté par la Direction générale annuellement au Conseil d'administration
- l'évaluation annuelle de chacun des dispositifs RH (pertinence, contours, performance, coût et adéquation aux besoins du Groupe)
 - Filières métiers et systèmes de rémunération y compris la révision du référentiel de rémunération par métier et par niveau de qualification
 - Hauts potentiels, plans de successions, critères et parcours accélérés
 - Recrutement et politique de recrutement revue chaque année y compris la priorisation des écoles et universités
 - Formation et répartition entre formations réalisées en interne et formations déléguées en externe
 - Engagement et satisfaction des collaborateurs , processus d'amélioration continue et plans d'actions
- Le Référentiel Métiers du Groupe Sopra Steria qui s'applique à l'ensemble des entités du Groupe
- Le Référentiel Rémunération comprenant notamment :
 - La politique de rémunération qui s'appuie sur un Référentiel Rémunération par métier et niveau de qualification, adossé au Référentiel Métiers du Groupe
 - La politique de rémunération variable du Groupe, intégrant les critères d'objectifs, fait l'objet d'une actualisation annuelle et est déclinée par entreprise
 - Les repères de rémunération (Salaires minimaux légaux en vigueur, Salaires d'embauche des débutants).
- Le Delivery Rule Book (dispositif métier à appliquer au niveau du Groupe pour la filière Projet) et le dispositif Parcours Management

AVENIR pense que l'entreprise est gérée d'une manière documentée par la direction en toute discrétion vis-à-vis des instances représentatives du personnel notamment les CSE.

Les prérogatives des instances concernant la marche générale de l'entreprise et l'information \ consultation préalable aux décisions ne sont pas respectées et en tout cas c'est à un niveau non efficient.

Un nombre important de réunions est organisé mais sans respecter les règles fondamentales d'ouverture de la direction à l'échange sur les sujets obligatoires, la remise des données et des documents demandés et la loyauté des relations sociales.

Il est temps que la direction améliore sa situation de dialogue social vis-à-vis des concurrents de taille équivalente.

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82

