

Les caisses sont pleines, l'entreprise va à merveille ... et les salariés ?

Selon les résultats annuels officiels 2021, les objectifs ont été largement atteints :

- Le chiffre d'affaires a progressé de 9,8 %.
- La croissance organique s'est élevée à 6,4 %.
- Plus de 10 600 personnes ont été recrutées, soit autant qu'en 2019
- Le taux de marge opérationnelle d'activité a progressé de 1,1 point à 8,1 %
- Le résultat net part du Groupe a atteint 187,7 M€, en hausse de 75,8 % par rapport à 2020 et de 17,1 % par rapport à 2019
- Le flux net de trésorerie disponible a été très solide à 264,4 M€ (203,5 M€ en 2020)
- La dette financière nette a diminué de 23,1 % à 327,1 M€ pour représenter 19 % des capitaux propres du Groupe et 0,7x l'EBITDA
- Dividende proposé au titre de l'exercice 2021 : 3,20 € par action (2,0 € au titre de 2020) **soit 60% d'augmentation**

Les objectifs 2022 annoncés au marché :

- Croissance organique du chiffre d'affaires comprise entre 5 % et 6 % ;
- Taux de marge opérationnelle d'activité compris entre 8,5 % et 9,0 % ;
- Flux net de trésorerie disponible de l'ordre de 250 M€.

Au niveau financier, le syndicat AVENIR demande l'application d'un surintéressement en 2022 de 600 Euros par salarié pour suivre l'augmentation de la dividende et atteindre 1600 Euros brut par salarié. En effet, le surintéressement proposé par la direction en 2020 sur les résultats de 2019 a été annulé par prudence suite à la crise Covid au même titre que l'annulation de la dividende 2020.

De même, les économies engendrées par le télétravail sont énormes et la direction se doit d'augmenter l'indemnité mensuelle de 20 à 50 Euros pour compenser les frais supplémentaires (chauffage, électricité ...).

Les indemnités kilométriques doivent également être corrigées sans plus tarder vu l'augmentation du prix des carburants.

Au niveau de l'évolution salariale et professionnelle des salariés :

- Ces résultats 2021 et les objectifs 2022 sont les résultats des salariés, de leur évolution de compétences, de leurs expériences, c'est leur réussite individuelle et collective
- En l'absence d'évolution professionnelle tous les 2 à 3 ans pour les débutants et tous les 5 ans pour les confirmés, il y a une obsolescence programmée. Le changement d'entreprise pour faire admettre ses compétences et son salaire est un échec en Management et en RH dans 80 % des cas dans l'entreprise quittée et un coût d'intégration pour l'entreprise d'accueil. SOPRA STERIA souffre du Turn Over notamment dans les activités conseil et dans tous les métiers clefs. Elle doit se méfier du taux d'insatisfaction des salariés révélé dans l'enquête Great Place To Work où SOPRA STERIA est en deçà de ses concurrents tant dans l'enquête 2019 que dans l'enquête 2021.

Executive Overview: Results compared to benchmarks



Ca se voit que les CRH de SOPRA STERIA ne se font pas le 8 mars :

- Pas de promotion "Cadre" pour des femmes expérimentées qui ont remplacé un Cadre depuis des années et qui obtiennent des primes et des félicitations !
- Un plafond de verre à la position Cadre 3.1 malgré les bonnes évaluations !
- Une discrimination coupable dans les évaluations en CRH en se basant sur les heures supplémentaires comme indicateur d'implication et de motivation !
- Pas d'évolution systématique de l'indice Syntec en fonction de l'expérience et des réalisations mais selon l'appréciation en CRH qui n'applique pas objectivement aux femmes les règles de classification Syntec ! A travail égal, c'est indice Syntec inégal pour les femmes d'où un salaire moindre !

Journée de la femme

**C'est le
8 mars !**



Questions du syndicat AVENIR sopra steria à la direction concernant sa vision de la GPEC dans l'entreprise :

- Comment chaque salarié pourra définir son projet professionnel et avec quels moyens pour le réaliser ?
- Comment chaque salarié aura une visibilité sur les perspectives des emplois et des métiers au sein de l'entreprise ?
- Comment chaque salarié participera aux transformations majeures ? Quelles seront les moyens internes et externes recensés qui seront mis en œuvre en permanence ou au besoin et comment ils seront déclenchés ?
- Comment les salariés seront sensibilisés notamment les jeunes recrues en plus de la technique informatique aux métiers des clients mais aussi aux conventions de services, aux appels d'offres, aux engagements contractuels, au relationnel, au contrôle des coûts, à la sécurité, aux procédures d'assurance qualité et de contrôle qualité, à l'autonomie, aux responsabilités, à la gestion des délais et des coûts, ...
- Comment chaque salarié aura connaissance des emplois et des métiers dans les autres entreprises du Groupe en France et en Europe ? Comment la direction va permettre la fluidité des transferts des salariés entre les sociétés du Groupe SOPRA STERIA en France et en Europe ?
- Comment la direction entend cartographier et connaître les compétences, les expertises des salariés et leurs projets professionnels ou leurs souhaits d'évolution ? Comment la cartographie sera visible en interne en fonction du besoin ?
- Comment la direction entend présenter aux salariés en permanence ses projets d'organisation et communiquer sur les axes de développement des filières métiers et sur l'évolution des effectifs pour les métiers en décroissance, les métiers en transformation, et les métiers émergents par région ?
- Comment la direction entend réaliser en France un état des lieux et des éléments prévisionnels pour l'évolution des métiers y compris en présentant ses projections sur les compétences nouvelles à acquérir et l'évolution des métiers ?
- Comment, avec l'usage du télétravail et des moyens de réunions à distance, redynamiser l'emploi en régions pour profiter des meilleurs talents et d'une plus grande proximité avec les clients ?
- La direction compte elle adopter la publication de tous les postes disponibles accessibles à tous les personnels du groupe ?

En comparaison, CAPGEMINI s'est engagée par accord à présenter au CSE, sur une période de 3 ans (bilan de l'année précédente et les perspectives pour les deux années à venir) selon une présentation type élaborée en concertation avec les syndicats :

- L'évolution des offres et des technologies, et leurs impacts sur ses métiers et les compétences
- L'évolution des bassins d'emploi de CAPGEMINI compte tenu des impératifs clients, de ses orientations stratégiques et de sa stratégie industrielle
- L'impact sur l'évolution des emplois et ses conséquences sur les politiques Ressources Humaines de l'entreprise (L'évolution de la pyramide et l'évolution des compétences, Les dispositifs RH pour répondre à ces évolutions (formation, promotion, recrutement)).

De même, CAPGEMINI a mis en place un Observatoire des Professions (direction, syndicats) est une structure de réflexion prospective, d'échanges et d'information qui constitue un levier privilégié pour anticiper l'évolution des métiers. Il apporte une vision intégrée des métiers et se positionne sur des préconisations en adéquation avec les tendances du marché et les orientations stratégiques de l'entreprise.

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



Manque de transparence sur la Transformation des Ressources Humaines

Le syndicat AVENIR sopra steria a toujours conseillé la direction de respecter vos droits en admettant les prorogatifs de vos représentants du personnel élus au CE devenu CSE en 2019.

Le CE devenu CSE est en charge notamment d'étudier, dans l'intérêt des salariés, les sujets concernant la marche générale de l'entreprise et les projets importants ...

Lorsque la direction a manqué à ses obligations et a mis en place, en l'absence d'information consultation préalable régulière, une Transformation RH musclée au détriment des salariés (en conséquence nous constatons les départs, les retards dans les promotions, les retards dans les régularisations, les freins à l'amélioration des conditions de travail et de l'évolution professionnelle ...), les représentants AVENIR ont agi d'une manière très précise afin d'éviter les effets secondaires.

Le CE puis le CSE a voté, selon notre préconisation, une action en justice au pénal et le Tribunal correctionnel a condamné l'entreprise et la direction RH sur le sujet.

La direction a fait appel et le 7 mars 2022, la Cour d'Appel de Paris (qui a mis totalement hors de cause le président de l'entreprise) a :

- Confirmé partiellement le jugement en ce qu'il a retenu la culpabilité de la société SOPRA STERIA GROUP du chef d'entrave au fonctionnement du CE en refusant d'établir un programme pluriannuel de formation ...
- Confirmé partiellement le jugement en ce qu'il a retenu la culpabilité de la société SOPRA STERIA GROUP du chef d'entrave au fonctionnement du CE en refusant d'informer et consulter l'instance sur le « Plan de transformation RH » ...
- Condamné la société SOPRA STERIA GROUP à 7.000 € d'amende avec sursis.
- Dit que le DG a commis une faute civile et condamné ce dernier à verser 2.000 € de dommages et intérêts au CSE ;
- Dit que la DRH a commis une faute civile et condamné cette dernière à verser 2.000 € de dommages et intérêts au CSE ;
- Dit que la société SOPRA STERIA GROUP a commis une faute civile et condamné cette dernière à verser 5.000 € de dommages et intérêts au CSE ;
- Condamné la société SOPRA STERIA GROUP à verser au CSE la somme de 3.000 € au titre de l'article 475-1 du code de procédure pénal, en plus de la somme de 2.000 € allouée en première instance.

Plusieurs sujets ressemblent également à l'entrave condamnée :

- L'évaluation professionnelle et critères d'augmentation et de promotion
- Le décompte et le paiement des heures supplémentaires
- L'absence d'Information / Consultation sur la fixation de vos objectifs et les salaires variables correspondants
- Le Flexdesk

...

Nos actions incitent SSG à la raison.

**Rejoignez AVENIR, 100% salariés
Indépendants et Engagés**

