

## Pour bien démarrer 2021 ... fixons les bonnes bases pour améliorer la QVT...

Le cabinet d'experts ACEE a mené la mission légale annuelle d'analyse de la politique sociale SOPRA STERIA et a remis son rapport. Nous regrettons le refus de la direction, malgré les obligations légales et la condamnation par la Cour d'Appel de SOPRA STERIA avec confirmation en Cassation, de remettre à l'expert et au CSE :

- un exposé détaillé des litiges prud'homaux et des solutions apportées par la justice
- les échanges écrits avec les inspections du travail, observations et rappel des règles

La direction préfère cacher les sujets plutôt que de les traiter de peur d'engager des dépenses et ceci au détriment de la QVT.

Le CSE a émis un avis négatif concernant la politique sociale constatée par l'expert dans son rapport et le Syndicat AVENIR l'a invitée à tenir compte de l'avis des salariés via l'enquête GPTW et des constats documentés du rapport d'expertise.

L'expert a relevé les actions et constats suivants de priorité 1, classés par thème :

### Les rémunérations et avantages sociaux

- Les nouveaux entrants perçoivent des salaires supérieurs aux restants sur certains métiers (Director, Manager, Senior Manager et Senior Engineer notamment), une situation motivée par de fortes tensions sur le marché. En comparant les rémunérations moyennes à l'indice de rémunération des ESN publié par Michael Page, nous observons des décalages surtout sur les métiers de Consultant et d'Engineer (niveaux de rémunération globalement dans la fourchette basse).
- Des écarts de salaires sont observés entre temps partiel et temps plein pour une même classification, souvent en défaveur des temps partiel, malgré un âge et une ancienneté moyens systématiquement supérieurs. De plus, le taux de promotion bien moins important révèle un frein à la progression de ces salariés.
- Des baisses importantes de la rémunération variable sont constatées en 2019 pour l'ensemble des familles d'emploi : Administratifs -9,1%; Assistants -3,8%; Commerce -17,9%; Management -40,4% et Productifs -40,3%. Il y a 1 606 bénéficiaires d'au moins un élément variable en 2019 (part variable ou prime de recouvrement ou prime exceptionnelle). Notons que 83% des salariés présents en 2018 et 2019 n'ont pas perçu d'élément variable sur les 2 années. La rémunération variable moyenne baisse de 36,8% entre 2018 et 2019, à 6 948€. Pour les bénéficiaires sur les 2 années, la rémunération variable moyenne diminue de 30,2%, soit -3 522€, pour atteindre en moyenne 8 156€.



## Les revalorisations salariales

- À classification égale entre 2018 et 2019, les revalorisations moyennes s'échelonnent de 0,7% en T1 à 6,3% en I2.1, avec une moyenne de 2,4%, contre 6,4% pour les salariés promus. Hormis la tranche de salaire inférieure à 30K€, qui bénéficie d'une revalorisation moyenne relativement basse à 1,5%, les autres tranches de salaire sont revalorisées en moyenne entre 2,4% pour la tranche [100-120[K€, et 3,6% pour la tranche [40-50[K€. Les temps partiel perçoivent des revalorisations moyennes de 2,2% pour les femmes, contre 3,6% à temps plein, et de 1,5% pour les hommes, contre 3,2% à temps plein. Alors qu'en 2018 la revalorisation moyenne était plus importante en Région Parisienne par rapport à la Province (3,4% vs 3,3%), le constat est inversé en 2019, avec une revalorisation moyenne de 3,1% en Région Parisienne, contre 3,3% en Province. Les sites percevant les revalorisations les plus basses sont St Herblain (0,7%), et Pau 2 (1,3%). En moyenne, les personnes ayant changé d'établissement en cours d'année ont des revalorisations similaires à celles des salariés restant sur le même établissement, à 3,2%. Néanmoins, dans le détail : les salariés restant en province ont des revalorisations moyennes de 3,4%, contre 2,9% pour les personnes restant en région parisienne ; les salariés qui passent de province à la région parisienne sont largement revalorisés, à +21,2% en moyenne ; et les salariés qui passent de région parisienne en province connaissent en moyenne une baisse de salaire de 4,1%.

## L'effectif permanent de 2015 à 2019

- Sur l'effectif permanent, 319 personnes n'ont jamais été augmentées sur la période, et 1 075 salariés n'ont été augmentés qu'une seule fois. Le taux de promotion des femmes est légèrement plus élevé que celui des hommes sur la période, conséquence d'un rattrapage sur ces 2 dernières années (56% des femmes contre 50% des hommes promus sur la période).

## La formation

- Les contrats de professionnalisation ne représentent plus que 18% des jours de formation, contre 40% en 2018, et 23% en 2017. Néanmoins, les contrats de professionnalisation occupent près de la moitié des jours de formation Technologies, ne laissant qu'environ 1 jour de formation Technologie en moyenne pour les autres salariés.

## Temps partiel et heures supplémentaires

- En ce qui concerne les heures supplémentaires, les calculs effectués à partir des données du Bilan Social indiquent des moyennes annuelles par salariés très faibles. Ces résultats paraissent très peu réalistes en regard d'un effectif qui, à 80%, n'est pas au forfait. Les représentants du personnel signalent en effet que les salariés ont consigné de ne pas déclarer d'heures supplémentaires. Ces dernières sont donc sous-déclarées. Il n'y a donc aucun indicateur fiable permettant de prendre la mesure d'un éventuel problème structurel ou conjoncturel de débordement des temps de travail. Cette absence de données fiables sur la réalité des temps de travail pourrait être comblée par une enquête directe par questionnaire auprès des salariés afin qu'ils s'expriment sur leurs temps de travail.

## Le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)

- Il paraît très difficilement exploitable car :
    - Il manque beaucoup de lisibilité du fait de sa structure.
    - La définition des Unités de Travail manque de précision. Il manquerait un critère « Métier » qui ciblerait plus précisément les catégories de personnels exposées.
- Le coefficient maximal de maîtrise du risque est quasi systématiquement appliqué, ce qui laisse supposer que la plupart des risques sont totalement maîtrisés. La méthodologie d'évaluation postule en effet, implicitement, que l'application des prescriptions et de ces mesures est bien effective dans la réalité, ce qui suffit à

réduire le niveau de risque résiduel. La réalité montre qu'au contraire, la prescription n'est pas toujours applicable ni, parfois, appliquée. La maîtrise du risque peut donc être toute théorique si les mesures de prévention ne sont pas auditées. Le CSE peut-il être assuré que l'évaluation repose, comme elle devrait l'être, sur une observation du travail réel et non sur des présomptions ?

Les résultats de la priorisation manquent singulièrement de relief : tous les risques sont évalués en P3 ou P4 (niveau le plus bas). Pas de P1 ou P2. Ce qui nivelle le travail de priorisation vers le bas et laisse penser qu'aucun risque n'est vraiment prioritaire à traiter. Il serait préférable de réfléchir aux évaluations pour redonner du relief aux risques prioritaires. Il serait aussi souhaitable que le document permette de visualiser très directement les risques et unités de travail sur lesquels les actions sont prioritaires.

Le critère « nombre de personnes exposées » est nécessaire mais il est approximatif (par tranches de 25%). Là encore un critère « Métier » permettrait de définir plus précisément les catégories de personnel exposées.

La colonne « source de danger ou situation dangereuse » évoque plutôt des sources de dangers que des situations dangereuses : ne sont pas déterminées les circonstances dans lesquelles les personnes sont les plus exposées et surtout, quelles sont les causes de ces expositions.

Il serait préférable que les risques créés par le télétravail soient abordés à part car cette situation de travail était probablement antérieure à l'épidémie et perdurera une fois l'épidémie terminée. Dans ses observations votre Direction estime la « remarque est pertinente » et se dit « favorable à l'ajout. »

### **Focus sur les risques psychosociaux (RPS)**

• Ils sont évalués en niveau de risque 8 mais leur niveau de priorité est le plus faible, au même niveau que les risques liés aux manutentions manuelles, au travail isolé, au risque radiologique. Or, compte tenu des activités de Sopra Steria il est très probable que les RPS constituent dans l'entreprise une classe de risque aux conséquences plus graves et plus fréquentes que celles inhérentes à la qualité de l'air ou à la salubrité des locaux (hors période covid). Il nous semble que l'évaluation devrait être revue à partir d'éléments recueillis par enquêtes directes auprès des salariés à travers des questionnaires spécifiquement conçus à cette fin (ED6140 de l'INRS, questionnaires de Siegrist et de Karasek). Les représentants du personnel confirment que, contrairement à ce que laissent penser les indicateurs sur les heures supplémentaires, le temps de travail est sous-estimé (puisque la hiérarchie demanderait aux salariés de ne pas déclarer les heures réellement effectuées) et constitue un facteur de risque de premier ordre.

Alors que les facteurs de RPS sont maintenant bien identifiés (6 facteurs principaux) ils ne le sont que très partiellement dans le DUER. Il est souhaitable que le DUER soit revu en prenant en compte l'intégralité de ces 6 facteurs.

Le niveau de précision des situations dangereuses identifiées dans le DUER et le périmètre des unités de travail ne sont pas assez précis pour détecter et de prévenir les situations pathogènes. Le ciblage des situations qui exposent les salariés aux facteurs de RPS doit être beaucoup plus précis. Un critère « métier » pourrait permettre de cibler plus finement les effectifs les plus exposés.

En analyse a priori, sans cependant avoir pu nous entretenir avec des salariés de différents statuts contractuels et emplois repères, il nous semble qu'en matière de facteurs de RPS plusieurs facteurs devraient faire l'objet d'attentions particulières chez SSG :

- L'intensité du travail et le temps de travail, quels que soient les métiers
- Les rapports sociaux au travail dégradés, avec de possibles carences en soutien social pour le personnel en clientèle ou en déplacements fréquents.
- L'insécurité du travail et de l'emploi pour les métiers des fonctions support PAPR et Bilans HSCT

Le principal défaut du PAPR est de ne prioriser ni les risques ni les actions (de par leur ressemblance le même défaut se retrouve dans le DUER). Les actions doivent être classées par ordre de priorité et mises en lien avec les évaluations du DUER.

- 1/ La direction doit améliorer et pour le moins maintenir le niveau des prestations actuelles de la mutuelle et de la prévoyance en prenant à sa charge exclusive toute hausse de cotisation. Les salariés ne doivent pas voir leur salaire net baisser en aucun cas.
- 2/ La direction doit améliorer la prise en charge des heures supplémentaires réellement effectuées et des notes de frais selon le barème. La direction doit limiter les refus aux cas qu'elle peut défendre devant le CSE. En cette période, les frais liés au Télétravail n'ont pas besoin de justificatifs réellement et les heures supplémentaires sont tracées par les systèmes d'information. La direction doit diminuer la pression sur le management de proximité qui l'amène à bloquer des frais ou des heures supp.
- 3/ L'enquête GPTW a révélé une demande forte des salariés d'améliorer la crédibilité du management, la reconnaissance et l'équité pour les salariés dans l'entreprise. La direction doit s'engager à en faire une priorité par rapport à l'augmentation des exigences qu'elle prône chaque année.
- 4/ Les salariés ont besoin d'une multiplication des activités sociales, il faut y œuvrer en augmentant la contribution sociale versée par l'entreprise à chaque CSE.
- 5/ De même, il convient d'augmenter le budget de l'assistante sociale et de lui donner les moyens pour soutenir les salariés.
- 6/ La direction doit procéder à nouveau à l'étude des situations individuelles des salariés non augmentés pendant 3 ans et effectuer les régularisations salariales.
- 7/ La direction devra mettre très rapidement en place diverses primes pour encourager l'assiduité, l'action pour l'entreprise et l'ancienneté des salariés.
- 8/ La direction doit améliorer les conditions de télétravail en ajustant l'indemnité (50 € par mois chez Cap, 5€ par jour télétravaillé en Allemagne soit 100€ par mois). La direction doit améliorer les conditions de travail sur site en veillant à définir avec les représentants du personnel les caractéristiques des agencements des nouveaux sites comme le site principal de SOPRA STERIA en construction à La défense.
- 9/ La direction doit réellement prendre en compte les risques psychosociaux et mettre en place les mesures de prévention primaire adaptées avec un suivi mensuel en CSSCT des situations critiques et d'une présentation d'un tableau de bord en CSE.
- 10/ La direction doit faire respecter la liberté d'expression et l'exercice du droit syndical et de la Communication y compris par l'usage de Yammer, les réunions en Webinar et en Live Event afin de faire circuler l'information réelle auprès des salariés.

**Quel Syndicat  
répond à l'appel ?**



**AVENIR**

**Soutenez AVENIR,  
Sans AVENIR, les Hyènes  
se déchaînent !**

