

Eric PASQUIER prêt pour la relève ... Le Syndicat AVENIR veille aux droits sociaux ...

Notre compréhension de l'annonce du 28/07/2021 de Monsieur PARIS, Directeur Général

En résumé, dans le cadre du plan stratégique de renforcement du Groupe, qui vise à permettre à Sopra Steria de franchir une nouvelle étape dans son développement, M. Eric PASQUIER est prêt pour la relève du président fondateur :

- Il est Vice-Président de SOPRA STERIA GROUP
- Il est désormais chargé d'épauler la Présidence dans la définition de la stratégie du Groupe.
- Il devient Président de SOPRA BANKING SOFTWARE et il est épaulé par Eric BIERRY comme DG de SBS
- Il demeure en charge du Pôle Software qui rassemble les entités Sopra Banking Software, Sopra HR Software et Sopra Real Estate Software.

Avis du syndicat AVENIR SOPRA STERIA

Le syndicat AVENIR a agi pour obtenir les droits des salariés depuis la fusion SOPRA STERIA en veillant à ne pas affaiblir inutilement la direction générale de l'entreprise bien que :

- Les litiges sociaux engagent des montants en millions d'euros dus aux salariés et que le syndicat AVENIR SOPRA STERIA s'est trouvé seul, et demeure seul à les réclamer et à les obtenir par actions convergentes (actions et négociations) et des moyens importants (concours des salariés adhérents ou pro-AVENIR, moyens d'actions légaux du Syndicat et des représentants du personnel AVENIR)
- La direction a discriminé volontairement le syndicat AVENIR SOPRA STERIA comme l'a constaté la Cour d'Appel par arrêt du 06 février 2020
- La direction n'a pas respecté ses obligations d'information consultation du CE pour la Transformation RH comme l'a constaté le Tribunal correctionnel

Il est de l'intérêt des salariés de maintenir le projet indépendant de SOPRA STERIA bien que les pratiques du Groupe deviennent de plus en plus en décalage avec notre compréhension des règles légales (augmentation des salaires, primes et parts variables, prise en charge des frais professionnels, égalité professionnelle, promotion, formation, gestion du personnel, heures supplémentaires, prévention des risques psychosociaux, sous-traitance, mise à l'écart des instances représentatives du personnel, ...).

Le syndicat AVENIR soutient ce plan stratégique de renforcement du Groupe dans sa partie permettant à M. Eric PASQUIER d'assurer la continuité de SOPRA STERIA et ses filiales à condition de respecter les droits sociaux et de donner plus aux salariés en termes de confiance, de reconnaissance, de rémunération et d'avantages sociaux ... A SUIVRE !

Un exemple à suivre ?



Résultats du 1^{er} semestre 2021 ... La direction relève les objectifs ...

L'expert a analysé la communication officielle de l'entreprise du 29 juillet 2021

La direction a eu un discours optimiste et confiant à l'occasion de la présentation des comptes semestriels du groupe. Tous les indicateurs sont au vert :

- Retour à la croissance du chiffre d'affaires (+4,0% en organique) qui a dépassé le niveau du S1 2019, dans un marché très actif au niveau de tous les verticaux et de tous les clients
- Forte progression du taux de ROA à 7,2% (+1,1 point par rapport à S1 2020 et +0,4 point par rapport à S1 2019) en lien notamment avec la baisse des intercontrats et celle des frais de déplacement
- Augmentation du résultat net à 3,7% du chiffre d'affaires contre 2,0% au S1 2020
- Progression du flux net de trésorerie disponible
- Poursuite de la diminution de la dette (-15% par rapport au 30/06/2020)

Conséquence de ces bonnes nouvelles, la direction a revu à la hausse les objectifs du groupe pour 2021, tout en maintenant ses ambitions à moyen terme :

- Croissance du chiffre d'affaires organique de plus de +6% contre une fourchette comprise entre +3% et +5% initialement
- Taux de marge opérationnelle d'activité compris entre 7,7% et 8,0% contre une fourchette comprise entre 7,5% et 8,0% initialement
- Flux net de trésorerie disponible compris entre 150 M€ et 200 M€ contre une anticipation supérieure à 150 M€

Parmi les bonnes nouvelles :

- Redressement du secteur aéronautique à partir du 2^{ème} trimestre 2021 (résultats financiers très solides pour Airbus, 1^{er} client du groupe, au S1 2021 et révision à la hausse de ses prévisions pour 2021 et au-delà)
- Très fort niveau d'activité au Royaume-Uni (+20% de croissance organique) accompagné d'un effet favorable de l'évolution de la parité Livre/Euro
- Poursuite de la croissance soutenue du pôle Autre Europe (hors SFT) (+7,5% de croissance organique)

Cependant, quelques zones continuent de questionner :

- Poursuite du recul du chiffre d'affaires de SBS (-3,1% en organique), alors qu'il y a peu de visibilité à ce jour, et d'un taux de ROA faible (2,8%) alors que le groupe indique vouloir limiter la R&D à moins de 20% du chiffre d'affaires et diminuer les activités Services à moindre valeur ajoutée, pour privilégier les Licences/Souscriptions/Maintenance

VRAIMENT

POUR Y VOIR **++** **CLAIR**

Août 2021

Appel à candidature

Les salariés SOPRA STERIA GROUP, SOPRA STERIA I2S, SOPRA BANKING SOFTWARE, SOPRA HR SOFTWARE, BEAMAP ... qui souhaitent devenir R.P. AVENIR doivent nous contacter par email pour échanger.

[DEVENEZ ACTEUR, CONTACTEZ NOUS](#)



Relèvement des objectifs annuels

Objectifs de l'exercice 2021

Croissance organique du chiffre d'affaires ≥ 6 %
(antérieurement entre +3 % et + 5 %)

Taux de marge opérationnelle d'activité compris entre 7,7 % et 8 %
(antérieurement entre 7,5 % et 8 %)

Flux net de trésorerie disponible compris entre 150 M€ et 200 M€
(antérieurement de l'ordre de 150 M€)

Résultats du 1^{er} semestre 2021 ... La direction relève les objectifs ... (Suite)

- Effets dilutifs de SFT sur le pôle Autre Europe tant en termes de chiffre d'affaires (impact 4,7 points) que de taux de ROA (impact 1,4 point)
- Malgré un retour à la croissance du chiffre d'affaires (+8,0% en organique), le pôle Autres Solutions continue d'afficher un taux de ROA faible au regard de ses activités (6,5%), en raison de la poursuite d'investissements indispensables (sont-ils durables ?) pour rester dans le marché

Par ailleurs, la direction a affirmé que les ressources humaines étaient « centrales dans le développement du groupe » (3 axes ont été indiqués : le recrutement, la formation et la diversité - parité femmes/hommes -) et que les effectifs off-shore devaient continuer à progresser, passant de 17% aujourd'hui à plus de 20% rapidement.

Cependant, la bourse n'a pas apprécié ces performances semestrielles, le cours ayant chuté de près de 10% entre le 28/07 (veille de l'annonce des résultats) et le 30/07, à l'ouverture de la séance, alors que l'indice SBF 120 est resté inchangé sur cette période. A noter tout de même que les volumes d'échanges ont été très modestes (moins de 0,3% du capital).

Avis du syndicat AVENIR SOPRA STERIA

Le syndicat AVENIR constate qu'il avait entièrement raison en soulignant la situation excellente de l'entreprise en fonction :

- des économies réalisées (élimination drastique des frais en raison du télétravail massif)
 - de l'amélioration de la productivité via la croissance des heures supplémentaires produites et toujours non déclarées (Le télétravail améliore les résultats de plus d'1 point selon CAPGEMINI et ce qui est énorme)
 - de l'augmentation des prix de vente
- ... alors que l'entreprise a profité des conditions COVID pour ne pas augmenter valablement les salaires !

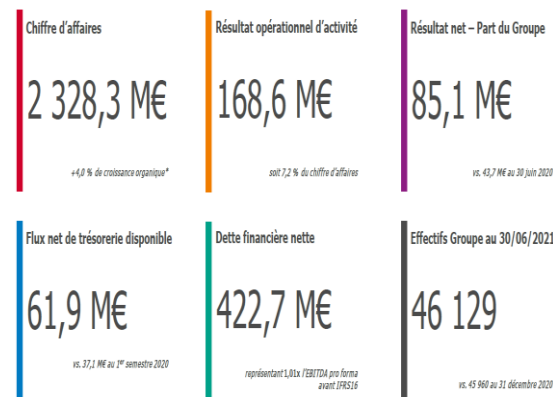
Le cours de l'action est à niveau élevé et le sera davantage au moment du lancement de l'opération WESHARE (achat d'actions par les salariés avec abondement) en 2022.

La direction a accepté la demande d'AVENIR pour un minimum d'intéressement de 1000 Euros à 8% de ROA mais ceci est loin d'être satisfaisant pour les salariés. L'accord de participation doit adopter une formule dérogatoire basée sur un pourcentage du bénéfice net (minimum 10%).

La direction a connaissance des demandes AVENIR de régularisation des droits sociaux. Elle doit avancer sans attendre. L'obtention des droits liés aux congés payés d'ancienneté en juin 2021 après deux ans d'actions est un début.

Chiffres clés

1^{er} semestre 2021



* Les indicateurs alternatifs de performance sont définis en fin de présentation



zabonnes

L'heure de vérité approche ...

Plafond annuel de 217 jours pour les salariés au forfait heures (38H30) et au forfait jours

La Loi Aubry 2, avant l'instauration de la journée de solidarité, instaure un plafond de 217 jours de travail par an pour les salariés au forfait jours qui est également réduit en fonction du nombre des jours de congés payés d'ancienneté conventionnels qui varient de 1 jour (à 5 ans d'ancienneté) à 4 jours (à 20 ans d'ancienneté).

L'accord RTT de STERIA de 2000 a décidé dans son chapitre 3 d'appliquer ce même plafond aux salariés en modalité RTT 2 (38H30 par semaine). Ceci n'a pas été modifié à ce jour.

Ainsi il y a un minimum de RTT à octroyer aux salariés au forfait heures (38H30) et au forfait jours en fonction du nombre de jours ouvrés par année variant d'une année sur l'autre en fonction des années bissextiles, des années où des jours fériés tombent en WE ... :



[DEVENEZ ACTEUR, CONTACTEZ NOUS](#)

Année	Jours calendaires	Jours de week-ends	Jours de congés payés légaux	Jours de ponts mobiles	Jours fériés	Jours fériés qui tombent un WE	Plafond	Nombre RTT minimum (Ancienneté moins de 5 ans)	Nombre RTT minimum (Ancienneté entre 5 et 10 ans)	Nombre RTT minimum (Ancienneté entre 10 et 15 ans)	Nombre RTT minimum (Ancienneté entre 15 et 20 ans)	Nombre RTT minimum (Ancienneté de + 20 ans)
2022	365	104	25	2	11	4	217	10	11	12	13	14
2021	365	104	25	2	11	4	217	10	11	12	13	14
2020	366	104	25	2	11	2	217	9	10	11	12	13
2019	365	104	25	2	11	1	217	7	8	9	10	11
2018	365	104	25	2	11	2	217	8	9	10	11	12
2017	365	104	25	2	11	2	217	8	9	10	11	12
2016	366	104	25	2	11	3	217	10	11	12	13	14

Avis du syndicat AVENIR SOPRA STERIA

La position de la direction n'est plus défendable pour les salariés en modalité RTT 2, elle ne décompte pas les heures supplémentaires au-delà de 35H pour les payer alors qu'elle ne respecte pas pour beaucoup des salariés le critère d'éligibilité fixé par l'accord Syntec (Rémunération annuelle > PASS), ni le critère fixé par les accords d'entreprise (Salaire annuel c.à.d. hors primes > 0,85% PASS), ...

Le syndicat AVENIR demande à la direction de proposer à chaque salarié concerné, s'il accepte, de passer de la modalité RTT 2 (38H30 par semaine actuellement) à la modalité « heures » appliquée dans l'entreprise (7H22 par jour ou 36H50 par semaine) avec octroi de 11 jours de RTT par an avec maintien du salaire mensuel brut indiqué sur les fiches de paie.