



## Retour des CRH : Un manque de transparence

Les élus AVENIR constatent que certains salariés qui ont fait leur demande de RGPD ne comprennent pas trop leur notation par la direction (A,B, C ou D – voir ci-après). Aucune information visible à ce sujet dans Face to Face ou consultation régulière du CSE.

Nous vous rappelons que pour demander vos données personnelles, il suffit d'en faire la demande auprès du délégué à la protection des données (DPO) à tout moment en adressant un e-mail à l'adresse suivante : [acces-cnii@soprasteria.com](mailto:acces-cnii@soprasteria.com)

**Potentiel A**

- Légitimité reconnue de tous.
- Trajectoire très rapide avec des changements de niveaux cadencés.
- Conviction de trajectoire d'évolution au plus haut niveau (N5, N6).

Le collaborateur est reconnu pour :

- contribuer au-delà du cadre strict de ses missions;
- un ensemble de compétences comportementales démontrées : charisme, leadership, communication, motivé par les challenges, porteur de vision, entrepreneur et collaboratif.
- une performance récurrente et avérée, au-delà des attentes du niveau

**Potentiel B**

- Trajectoire rapide et projection sur une progression à un niveau supérieur régulière.

Le collaborateur est reconnu pour :

- sa capacité à développer rapidement et de manière équilibrée les compétences comportementales clés attendues;
- sa motivation et son engagement.

**Potentiel C**

- Évolution régulière dans le temps et possibilité d'élargir un champs de responsabilités verticale ou horizontale;
- **Cas particulier** : tout nouveau collaborateur entré < 6 mois est automatiquement positionné à ce niveau de potentiel.

Le collaborateur est reconnu pour :

- sa capacité à développer dans un délai satisfaisant des compétences attendues en progressant régulièrement dans l'exercice de son emploi;
- sa motivation et son engagement.

**Potentiel D**

Le collaborateur ne s'inscrit pas pour le moment dans une dynamique d'évolution dans le contexte actuel. Il est difficile d'envisager à court terme d'évolution sur un emploi de niveau supérieur ou un élargissement de responsabilités.

**Les élus AVENIR regrettent que cette notation ne soit pas transparente vis-à-vis des salariés et des élus. Si vous n'obtenez pas de réponses satisfaisantes sur votre note d'évaluation, n'hésitez pas contacter les élus AVENIR.**

## La prévention des risques psychosociaux : Une obligation pour l'employeur

Les représentants Avenir ont alerté à plusieurs reprises la direction sur la prévention des risques psychosociaux pour prendre des mesures urgentes afin de protéger la santé des salariés notamment suite à des accidents de travail comme celui très grave survenu sur le site de Sophia. Cela s'est traduit par une mise en demeure de l'inspection du travail demandant une évaluation de RPS et la mise en place d'un plan d'action sur le sujet sans délai. Un courrier de la Carsat (assurance maladie) a aussi été adressé à la direction pour qu'elle prenne un ensemble de mesures urgentes pour la prévention des RPS. Les rapports sur le sujet des experts Sextant et Technologia ont alerté la direction sur la dégradation des conditions de travail et l'urgence de mettre en place des mesures réelles de prévention des RPS. Les élus Avenir ont demandé une réunion extraordinaire du CSE sur le sujet qui n'a pas été organisée à ce jour par la direction.... **La protection de la santé des salariés notamment la prévention des RPS est une priorité des représentants Avenir qui agiront à chaque fois qu'elle sera menacée.**

## Déménagement vers Latitude: En marche forcée, sans concertation des instances

Le cabinet d'expert 3SCE mandaté par les CSE I2S et SSG a rendu son rapport sur le déménagement de Meudon vers Latitude. De nombreux manquements sont relevés. La Direction, visant des gains financiers, a refusé de tester le flex-office avant de l'imposer aux salariés. Beaucoup de points restent en suspens : concernant l'aménagement et l'affectation de poste de travail pour I2S, les détecteurs de présence sur les postes de travail et le recours à l'outil ROOM Z pour localiser l'emplacement des postes de travail libres ou occupés, la réduction des m2 par poste de travail, les nuisances sonores liées à un manque de cloisonnement, la règle d'accès aux places de parking, également pour les RQTH...

Les différentes expertises dont celles de SEXTANT mettent en évidence une forte augmentation des RPS et une dégradation des conditions de travail. Les élus AVENIR déplorent que ce projet a été mis en œuvre sans la participation des médecins du travail et alertent sur les conséquences sur la motivation des salariés et sur les modifications de leur mobilité.

**Les élus AVENIR dénoncent l'entrave commise à l'égard du CSE et ont refusé de rendre un avis. Les élus AVENIR dénoncent cette marche forcée imposée par la Direction générale.**



Rachid TOULOU	élu CSEE, DS	06 73 77 60 60
Jean François HEYWOOD	élu CSEE,DS	06 32 88 56 77
Michel MARIUS	RS CSEE, RP Meudon	06 15 32 47 30
Ilham TOFFOLLETTI	élu CSEE, Adj DSC de l'UES	06 38 27 26 61
Francis ADABUNU	élu CSEE	06 43 81 99 90
Michel SILLY	élu CSEE	06 48 14 95 82
Josiane BOUZAI	élu CSEE	01 85 32 56 69
Anselme DELEST	élu CSEE	06 47 91 04 67
Vincent LAPORTE	DS	06 12 71 24 49
Olivier VERRIER	DS	06 09 63 29 39
Jean Luc MARTY	RP Aix	01.85.32.56.69
Mustapha OULDTATA	RP Meudon	06 68 65 53 06
Willy FAKOUA	RP Meudon	06 19 59 04 11
Joseph RAAD	DSC de l'UES	06 72 28 96 03