

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Plan 3P ... Salariés poussés au départ !

Recevez notre newsletter par un simple CLIC ICI

Tous les salariés du Groupe SOPRA STERIA savent désormais que l'entreprise a engagé une transformation RH, Organisationnelle, Structurale ... et même Capitalistique avec l'arrivée de One Equity Partners.

Un seul objectif : Devenir une WORLD COMPANY très rentable avec alignement des Ressources (People) avec les objectifs de performance (Performance) afin de dégager un maximum de profit (Profitability). C'est un plan 3P ... et sans PSE !

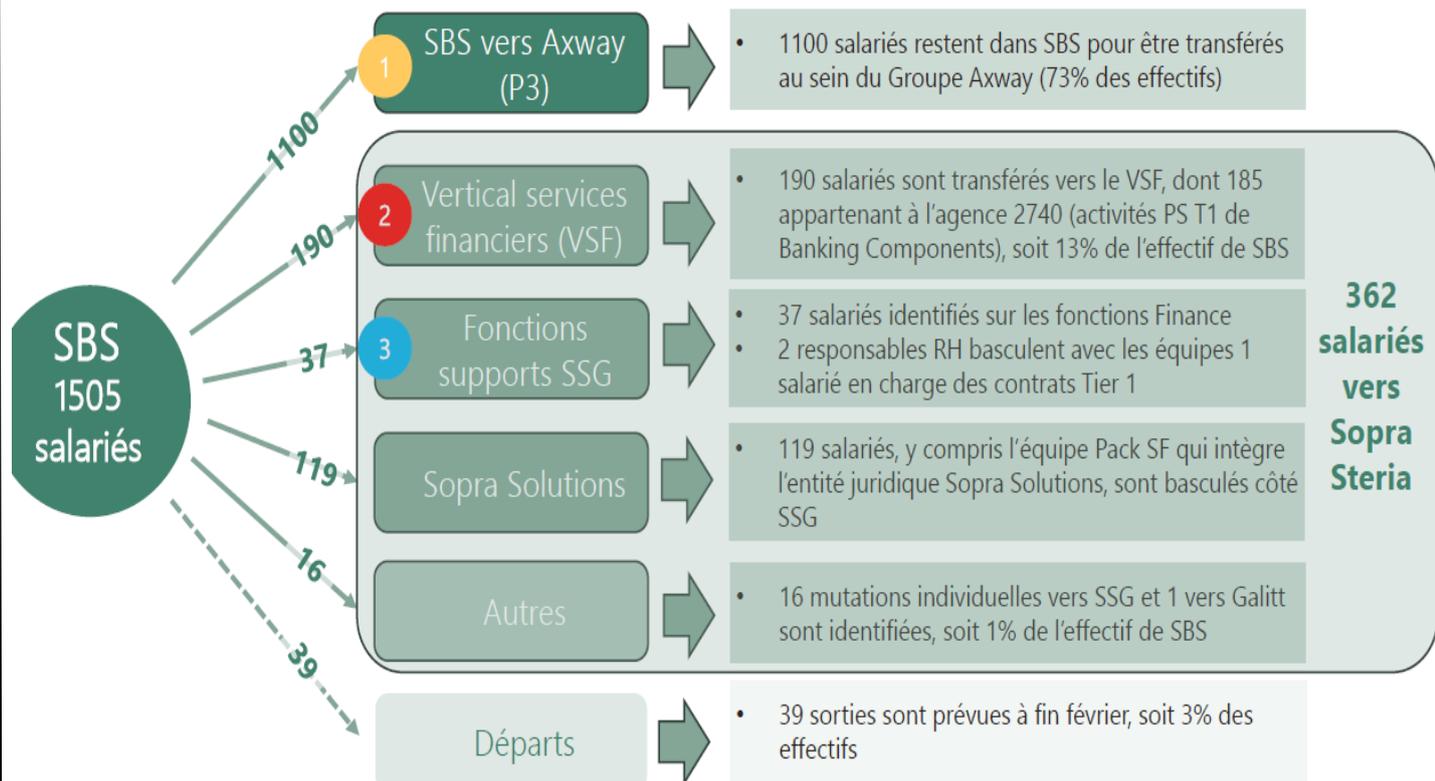
Malheureusement un plan 3P a déjà été opéré à STERIA dès 2012 soit 2 ans avant la vente à SOPRA GROUP par échange d'actions ... Ce plan peut démotiver les équipes et affaiblir le Business.

Espérant que les salariés le supporteront ... à défaut l'entreprise sera en péril !

Ce n'est pas un hasard si le projet de Cession de SBS à AXWAY avec transfert d'une partie des salariés à SSG et à SOPRA SOLUTIONS a été présenté par la direction aux CSE SSG sous le nom de projet P3 ...

Les rapports d'expertise sur ce projet au CSEC (Cabinet ALIQUIS), au CSE SSG (Cabinet TRINOME) et au CSE SBS (Cabinet ORSEU) soulignent les conséquences sur l'emploi des salariés de SBS et de SOPRA SOLUTIONS mais aussi des salariés de SSG :

Décomposition des salariés SBS en France par organisation cible



Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Les Constats des experts ...

Recevez notre newsletter par un simple CLIC ICI

- Les effectifs globaux de Sopra Solutions étaient de 441 salariés au 28/02/2024 dont 218 (50%) en Inde (R&D et suivi des clients asiatiques), 131 (30%) en France, 38 (10%) en Espagne (nearshore et clients espagnols) et 54 (10%) répartis entre les Etats-Unis, le Royaume-Uni (fin en 2024), la Chine et le Brésil (fin en 2024).

SOPRA SOLUTIONS est endettée et déficitaire avec dépréciation quasi intégrale de ses immobilisations incorporelles (licences, fonds de commerce, marques). Les choix de la direction ne permettront pas le retour à rentabilité de l'entreprise avant 2025 et à un niveau très faible.

Les salariés doivent s'organiser comme l'ont fait les salariés de SOPRA STERIA I2S avec AVENIR depuis janvier 2015 afin de protéger leurs intérêts individuels et collectifs.

- SBS va être soumise à une transformation drastique au régime AXWAY en la délestant de ses activités de service et en la transformant en une société éditrice de produits avec l'anglais comme langue de travail principale, Workday comme système de comptabilité et gestion d'entreprise et une limitation de l'activité R&D à 20% au lieu de plus de 30% actuellement !

- Les salariés SSG et spécifiquement en France subissent une pression importante afin de dégager un ROA à deux chiffres. Ceci a engagé l'été dernier une fusion de verticaux et une disparition d'une multitude d'agences ainsi que de multiples départs. Toutes les activités insuffisamment rentables seront stoppées au profit des activités NEXTGEN ou stratégiques.

Ces rapports pointent également les risques psychosociaux :

Les incidences en termes d'organisation du travail

Voici les mesures préventives décrites dans le document projet : Relais d'informations habituels (managers/RH), Médecine du travail, FAQ, baromètre.

Le document projet **précise insuffisamment les conséquences en matière d'organisation du travail**. Même si elles semblent minimes pour une majorité de salariés, la finance et PST1 auraient mérité une analyse plus approfondie. Le projet est susceptible de **transformer le contenu de certains postes de travail**, il est donc préférable dans un document d'information-consultation d'effectuer une étude préalable de ces éléments. Les facteurs de risques psychosociaux sont peu abordés dans le cadre de ce présent projet. Voici nos hypothèses concernant l'exposition aux facteurs de risques psychosociaux :

| Facteurs de RPS selon l'INRS | Exemples | Niveau de risque/équipes exposées |
|--------------------------------------|--|---|
| Intensité et complexité du travail | Changement de contenu de travail | Finance (pendant et après passage Workday/PST1) |
| Horaires de travail difficiles | | SBS |
| Exigences émotionnelles | | SBS |
| Faible autonomie au travail | Autonomie dans la tâche | Finance/PST1 |
| Rapports sociaux dégradés | | SBS |
| Conflits de valeurs | Qualité empêchée | Finance/PST1 |
| Insécurité de l'emploi et du travail | Conduite du changement dans l'entreprise | SBS |

Niveau de risques

Faible

Modérée

Élevée

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Plan 3P généralisé opéré dans le Groupe ? ... et sans PSE !

Recevez notre newsletter par un simple CLIC ICI

Plusieurs salariés de SBS, SSG ... sont invités par leur manager à quitter l'entreprise.

Nous invitons la direction à être loyale dans ses relations avec chacun des salariés.

Le maintien de l'employabilité est une obligation légale de chaque employeur.

Ceci se concrétise par les solutions et les processus mis en place pour conserver et développer les compétences et les connaissances de chaque salarié, tout au long de sa carrière dans l'entreprise.

Demander à un salarié de quitter l'entreprise car son profil n'est plus en adéquation avec ses besoins est une preuve de l'échec de l'obligation de maintien d'employabilité.

Ainsi, la direction doit indemniser à juste titre chaque salarié lésé en lui donnant les moyens pour retrouver une situation acceptable.

C'est cela l'obligation d'un Plan de sauvegarde de l'Emploi en matière de reclassement et des mesures d'accompagnement.

Pour la Loi, les départs forcés peuvent être requalifiés en licenciement sans cause réelle et sérieuse en raison de l'absence de plan de Sauvegarde de l'Emploi.

En 2015, l'Inspection du travail a dressé un procès-verbal concernant le **CONTOURNEMENT DES PROCEDURES DE LICENCIEMENTS COLLECTIFS - Obligations de PLAN DE SAUVEGARDE de L'EMPLOI.**

Chaque salarié a le droit d'être assisté lors d'une procédure de rupture conventionnelle (ICI) et une indemnité supra-légale se négocie en plus de l'indemnité légale de rupture et des droits légaux (pas de préavis mais salaires jusqu'à la date de rupture effective du contrat de travail, congés payés, congés payés d'ancienneté, RTT ...).

Les représentants du Personnel AVENIR vous assisteront dans ces négociations en veillant au respect de vos droits et à l'analyse des données en fonction de la législation en vigueur.

En effet, les sommes perçues dans le cadre d'une rupture conventionnelle sont soumises à des charges en fonction du montant perçu et des droits à la retraite en plus de l'imposition des revenus et le décalage des indemnités éventuelles versées par FRANCE Travail (anciennement Pôle EMPLOI).



Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Déclaration du syndicat AVENIR au CSE SOPRA STERIA du 13 mai 2024

Recevez notre newsletter par un simple CLIC ICI

Le CSE SSG et le CSE Central ont reçu les rapports d'expertise concernant la vente de SBS à AXWAY après transfert d'équipes vers SSG et SOPRA SOLUTIONS.

En premier, les experts constatent que la direction a omis ce projet dans la Consultation sur les orientations stratégiques et les conséquences sur l'emploi de Janvier 2024 malgré les obligations légales. La direction devait faire état au moins des réflexions concernant la cession de SBS si elle ne pouvait pas annoncer déjà ses décisions.

En second, La Direction place les transferts d'activités sous l'article L.1224-1 du Code du travail lequel fait référence au transfert « d'une entité économique ».

Or, 80 % d'une agence et une partie du support fonctionnel interne de SBS ne constituent ni séparément ni ensemble une entité économique.

Ainsi, le recours à l'article L.1224-1 du Code du travail paraît contestable.

Par ailleurs, le « détournement » de l'activité PS Tier 1 a conduit la Direction à avoir des entretiens avec les salariés préalables à la démarche de consultation du CSEE.

Cette démarche, compréhensible à titre individuel afin de limiter les questionnements et inquiétudes liés à ce mouvement (et donc aux risques professionnels qui pourraient en découler), interroge la représentation du personnel saisie d'un projet largement débattu à titre individuel avant qu'elle ne donne son avis formel.

Ceci d'autant plus que certains salariés ont déjà été informés d'avenants à leur contrat de travail et d'autres ont été invités à quitter l'entreprise en rupture conventionnelle.

Ainsi la direction se doit de respecter les obligations légales de Plan de Sauvegarde de l'Emploi à mettre en place après négociation afin d'assurer les droits des salariés :

- au reclassement alors que le maintien de leur employabilité n'a pas été assuré par la direction pendant de longues années à SBS
- aux mesures d'accompagnement nécessaires à ces transformations drastiques.

La direction ne cache pas l'importance de la restructuration et les salariés de SOPRA SOLUTIONS après les salariés de SBS doivent s'organiser pour faire valoir leurs droits.

