



Fo-Sopra-Steria

Accord ARTT Sopra Steria Groupe

Dans le cadre des négociations initiées en 2015, un projet d'accord sur le temps de travail (ARTT) a été signé et mise en place au sein de la filiale Sopra Steria Groupe.

Cet accord concerne et impactera ~ 11800 salariés de la filiale Sopra Steria Groupe

Nous proposons dans la présente communication quelques éléments d'analyse ainsi que nos perplexités quant au contenu de cet Accord.

Elections professionnelles

Les élections professionnelles Sopra-Steria en France, Ou en sommes-nous ?

Actualité et communication trimestrielle

Bonne lecture

L'équipe FO

L'accord n'est pas des plus simples dans la mesure où :

- **d'une part**, il remplace tous les anciens accords tout en conservant les dispositions conventionnelles relatives à la journée de solidarité, au temps de déplacement professionnel, à la gestion des astreintes, au mode de calcul des congés payés en cas de jour férié tombant un samedi, et enfin aux congés dit d'ancienneté ;

- **d'autre part**, il substitue certaines dispositions des anciens accords relatives au temps de travail effectif, à l'acquisition et prise de RTT, aux absences, à l'arrivée ou départ en cours d'année, aux types d'horaire, aux heures supplémentaires, au travail de nuit et aux heures SD&F, (Samedi, Dimanche & Jours fériés) au repos obligatoire des salariés en heures, au temps partiel, et au décompte du temps de travail des salariés en heures. **Or, comment peut-on substituer des dispositions à des accords collectifs soi-disant supprimés ? Nous attendons une réponse rapide sur ce point crucial.**

Précisons que dans cet accord une protection est tout de même assurée à certains salariés dont les contrats de travail organisent la gestion

Champ d'application et définitions

Précisons

enfin qu'une négociation doit s'engager afin de trouver un accord d'adaptation pour les salariés de Stéria SA.

Actuellement, une négociation est en cours pour les salariés d'I2S. qui devra prendre compte les spécificités du travail posté, astreinte et ARTT.

Pour rappel, l'article L.2261-13 du code du travail dispose que : « Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ce délai. Lorsqu'une stipulation prévoit que la convention ou l'accord dénoncé continue à produire ses effets pendant un délai supérieur à un an, les dispositions du premier alinéa s'appliquent à compter de l'expiration de ce délai ».

Pourquoi les salariés sont-ils à 36h50 alors que la durée légale est à 35 heures ? Est-ce normal ? Oui, en contrepartie, 10 jours de RTT sont prévus dans ledit accord.

Attention aux heures supplémentaires

hebdomadaires : l'employeur a le droit de les imposer, mais aussi, et surtout, il conserve le droit de les contester à posteriori si ce n'est pas lui qui en a fait la demande. Il devra donc exister des écrits pour acter les heures effectuées afin d'éviter toute mauvaise surprise.

Même remarque pour les heures supplémentaires annuelles.

S'agissant du taux de majoration des heures de nuit, il nous semble très défavorable au salarié d'intégrer dans ce taux de majoration, celui des heures supplémentaires.

S'agissant des heures complémentaires, la loi de sécurisation de l'emploi a prévu une majoration de 10% dans la limite du 1/10^{ème} de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail (art. L 3123-17 du code du travail). Elles ne nécessitent pas l'accord préalable des représentants du personnel ou de l'inspecteur du travail.

Au-delà de ce seuil, il s'agit de compléments d'heures qui doivent faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Pour les salariés dont le décompte du temps de travail se fait en heures

Au niveau du paragraphe 5.1.2,

Comment peut-on retirer du temps de travail effectif les heures supplémentaires, les heures de nuit et les heures SD&F même si les heures supplémentaires sont réintégrées page 7 ?

Au niveau du paragraphe 5.1.4 et les JRTT

L'accord fixe à 10 le nombre de JRTT.

Or, à raison de 36h50 de travail effectif par semaine, chaque salarié acquiert 7h20 de RTT toutes les 4 semaines.

52 semaines par an moins 5 semaines de congés payés cela fait 47 semaines à 36h50 soit 7h20 pour 4 semaines.

Pour 44 semaines, le salarié acquiert 11 jours et demi (7h20 par période de 4 semaines).

L'accord a limité à 10 jours dont 6 imposés par la hiérarchie.

En permettant de reporter sur l'année suivante les JRTT non pris, l'accord « désannalise » de fait le temps de travail !

Sur le congé de formation économique, sociale et syndicale,

Ce congé est assimilé, légalement, à du temps de

travail, ce n'est donc pas un cadeau offert aux salariés !

S'agissant de l'horaire collectif, *il aurait été intéressant de déterminer dans l'accord, les personnels à qui il s'applique ? S'agirait-il d'une détermination à la libre discrétion de l'employeur ?*

Idem pour l'horaire individuel *qui n'est pas non plus circonscrit visiblement à un certain personnel.*

Heures SD&F

Dans ce domaine, pourquoi les heures de nuit ne bénéficient pas de cet avantage de la majoration pour heures supplémentaires ?

D'autre part, le paragraphe 5.4.6 ne correspond pas aux modalités de récupération des heures SD&F du paragraphe 5.4.2, et notamment en ce qui concerne le délai de 7 jours !

Sur le temps partiel

Il est étonnant que l'accord n'ait pas intégré la loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013 qui impose la durée du travail des salariés à temps partiel à au minimum 24 heures par semaine sauf convention collective prévoyant une durée inférieure pour des motifs prédéterminés.

Or, en l'espèce, rien n'est prévu sur cette durée minimal.

De même, rien n'est envisagé, à part les majorations, sur les heures complémentaires

(légalement à hauteur du 1/10^{ème} de la durée du travail) ou les compléments d'heures, nouvelles dispositions issues de la loi de juin 2013.

De même, comment calcule-t-on des JRTT aux salariés à temps partiel ? Est-ce que leur temps partiel est calculé sur une base de temps plein, soit 36h 50 ?

A toutes fins utiles, ci-dessous le lien de téléchargement d'un résumé du dictionnaire social

<http://www.fo-soprasteria.fr/page-d-accueil/bulletins-et-actualit%C3%A9s-%C3%A0-t%C3%A9l%C3%A9charger/>

Puis télécharger le fichier PDF intitulé « Petit résumé du dictionnaire permanent social »

Elections professionnelles, ou en sommes-nous ?

Pour rappel : début 2015 une négociation (Protocole d'accord Pré-électoral) c'est ouverte afin de définir les modalités et le périmètre des futures élections du personnel dans le nouveau groupe (périmètre France).

Pour ce faire, une seconde négociation permettant de redéfinir le périmètre de ce que l'on appelle l' « UES » Sopra (Unité économique et Sociale), afin de prendre en compte le nouveau périmètre

de la fusion des deux entreprises, s'est également tenue.

En avril 2015, un nouvel accord d'UES a été étendu et signé par les organisations représentatives Sopra et la direction du nouveau groupe.

Dans cette nouvelle « UES », s'y trouvent les sociétés suivantes :

Ste Sopra Steria Group, ~ 11800 salariés ;

Ste Sopra Banking Software, ~ 1100 salariés ;

Ste Sopra HR Software, ~ 800 salariés

Ste Sopra Steria Infrastructures & Security Services (I2S), ~ 2030 salariés ;

Beamap ~ 20 salariés ;

Ste Axway Software. ~ 700 salariés

La décision rendue par l'autorité administrative le 30 juillet 2015, a défini un total de 5 Comités d'Établissement pour l'UES.

Beamap de par son faible nombre de salariés, est intégré au périmètre du comité d'établissement de la Ste I2S.

Depuis, ou en somme nous ? Eh bien, **on parle enfin d'échéances !**

Pour le moment, nous aurions une date limite de dépôt des listes des organisations respectant les critères de la loi du 20 août 2008 vers la **mi-juillet 2016** et l'organisation du **1^{er} tour des élections entre la mi-septembre et début octobre 2016**.

Ces élections ne concernent pas uniquement les 5 futures Comités d'établissement, ils concernent également les périmètres des délégués du personnel, lesquels couvrent un ensemble de 51 établissements en France. Mais ce n'est pas tout, nous aurons par la suite l'élection des CHSCT par le biais des salariés qui seront nouvellement élues titulaires CE et DP.

Ces élections, auront, plus que jamais, un impact crucial pour la vie des salarié (e) s.

Comme vous le savez, avec le bouleversement juridique qui s'annonce, notamment au travers de la loi El Khomri, la négociation d'entreprise a toutes les chances de devenir demain le pivot de la création de la norme sociale et ce, au détriment de la loi et de la convention collective de branche, lesquelles ont toujours assuré un minimum de protection pour les salariés.

C'est pourquoi, le choix de vos futurs représentants ne doit pas être fait par hasard : la présence de représentants qui soient à la fois réalistes, réellement indépendants, et constructifs sera plus que jamais indispensable pour la défense et la création de vos droits ! Ces qualités, dont notre organisation n'a de cesse d'en assurer l'effectivité, seront, comme jamais, les conditions essentielles de nos réussites professionnelles et sociales !

FO a toujours été réaliste et offensive dans ses revendications. Nous avons toujours été présents, et nous le resterons plus que jamais dans les combats essentiels que nous avons à mener afin de préserver ce qui est le plus important à nos yeux : **le souci, au travers du progrès social et de l'emploi, des femmes et des hommes avant toutes autres considérations !**

FO n'a de cesse de se mobiliser pour défendre la dignité et les droits des femmes et des hommes. Les critiques et les actions menées contre le projet du gouvernement sur la réforme du droit du travail en sont un parfait exemple. Là encore, l'organisation FO, est de celle qui mène ce combat avec une grande persévérance, une force de convictions et de propositions parfaitement assumée, et ce en totale indépendance !

Contact@fo-soprasteria.fr

Autre actualité et communication trimestrielle

Nous avons mis à votre disposition sur notre site <http://www.fo-soprasteria.fr/>

Une vidéo qui explique les dangers de la loi EL Khomri.

<http://www.fo-soprasteria.fr/page-d-accueil/vid%C3%A9os-d-explication/les-dangers-de-la-r%C3%A9forme-du-code-du-travail/>

Elles sont, de plus, visibles sur YouTube pour les tablettes et les mobiles

<https://www.youtube.com/watch?v=ba7TCPXdCLO>

Nous mettons, d'autre part, à votre disposition la lettre FO-Cadres N°162, document de 16 pages intitulé :



Dossier Big data RH Vers des ressources inhumaines ?

<http://www.fo-soprasteria.fr/page-d-accueil/bulletins-et-actualit%C3%A9s-%C3%A0-l%C3%A9charger/>

Puis télécharger le fichier PDF intitulé « **Dossier Big data RH Vers des ressources inhumaines ?** »

Vous trouverez également un petit mémo de 2 pages relatif au forfait jour.



Télécharger le fichier PDF intitulé « **Mémo Forfait Jour Fo Cadre** »

Enfin, nous avons mis à votre disposition un ensemble de petites vidéos expliquant les items qui nous concerne, avec des sujets tel que :

Le droit des travailleurs à l'ère du numérique ;

Pourquoi je me syndique ;

Tout savoir sur sa fiche de paie ;

Augmenter les salaires ;

Egalité Homme femme ;
différence Homme Femme ;

Avec un handicap ;

La formation tout au long de sa vie ;

La solidarité entre les générations ;

La vérité sur la dette française...

<http://www.fo-soprasteria.fr/page-d-accueil/vid%C3%A9os-d-explication/>

