



## Fo-Sopra-Steria

*Campagne New Way :  
Séminaire ou formation ?*

*Les dessous de  
l'intéressement,  
A qui profitent-ils ?*

*Examens médicaux  
grossesse et autorisations  
d'absence : Quel sont vos  
droits ?*

*Calcul de l'ancienneté  
pour les stagiaires :  
2 poids, 2 mesures*

*Demie prime pour les  
ex-Salariés Steria  
Discrimination dans la  
période de l'arrêt  
maladie*

*Bonne lecture*

*L'équipe FO*



## *Campagne New Way, séminaire ou formation ?*



*Dans le cadre d'une campagne mise en place par le groupe, un nombre important d'entre vous ont participé à cette campagne appelée « New Way ». Ca fait bien, non ! Nous nous sommes alors posé la question « New Way » quèsaco ? Parmi les question que nous avons adressé à la direction, il y a celle qui dérange :*

*Quel est le but de cette campagne et dans quel cadre ?*

*En effet, beaucoup d'entre vous ont été confronté au moment de faire le Relevé d'Activité, dans quoi devons nous imputer les jours de cette campagne ? La réponse fut brève mais intense . Vous imputez sur formation dans le rayon du savoir et des oubliettes SopraSteria. Pour FO nous pensons que cette initiative est une bonne chose dans le contexte d'une meilleure imprégnation et intégration des salariés au sein du groupe. Il y a là une démarche de bon sens pour faire véhiculer l'image de l'entreprise dans un esprit de groupe. Mais au vu des sujets qui ont été traités ainsi que son déroulé, cela reste une campagne et non pas une formation en bonne et due forme avec un formateur et un support de cours comme le prévoit la loi. Après avoir posé la question auprès de la direction, les réponses qui ont été fournies n'ont à aucun moment permis de justifier une imputation des 3 jours « New Way » dans de la formation.*

*FO conteste cette pratique dévoyée au yeux de la loi.*

## *Les dessous de l'intéressement? A qui profitent-ils ?*



*Le 27 février dernier, les dirigeants du groupe annonçaient en grande pompe un bénéfice net en hausse de 78,2% pour un montant de 150,4 millions d'euros sur l'année 2016 alors que nous avions 84 millions d'euros pour l'année 2015.*

*Dans le même temps, nos dirigeants annonçaient que les dividendes versés pour l'exercice 2016 atteindraient 2,20 euros alors que pour l'exercice 2015 nous avions 1,70 euros. Pour faire clair, le gain est de 30% et représente un montant de 45 millions d'euros environs pour les actionnaires. Nous avons donc une hausse d'un peu plus de 10 millions d'euros.*

*FO* faisait remarquer qu'il n'y avait plus d'obstacle pour remercier l'ensemble des salariés du groupe pour cet effort commun et revendiquait donc que, dans le cadre du prochain exercice des NAO, une augmentation générale pour tous les salariés du groupe soit à l'ordre du jour. A ce titre, *FO* rappelait que ce sont les salariés qui ont permis ces résultats. La question de savoir à qui doit être rétribué le juste retour de ces dividendes ne devrait pas poser de problème pour nos dirigeants quant à une juste rétribution pour l'ensemble des salariés. La direction du groupe a estimé qu'en effet, une rétribution devait être faite auprès des salariés sur le montant que nous connaissons tous maintenant puisque versée courant juin 2017. C'est là un début de reconnaissance sur l'effort opéré par chacun d'entre nous pour la bonne santé de l'entreprise.

[www.fo-soprasteria.fr](http://www.fo-soprasteria.fr)

[contact@fo-soprasteria.fr](mailto:contact@fo-soprasteria.fr)

**FO**



Mais pour autant, il ne faut pas mélanger cette participation avec une reconnaissance salariale et oublier ceux qui depuis nombre d'année n'ont pas vu la moindre augmentation. Nous parlons de au-delà de 3 ans et pouvant aller sur 10 ans et plus !

Où est la reconnaissance ?  
Comment convaincre les salariés oubliés qu'ils font partie du groupe ?

Si le dispositif de l'intéressement qui date de 1959, a un impact positif à court terme sur le niveau global des salaires qu'il vient augmenter, une analyse du Centre d'études de l'Emploi montre qu'à moyen terme l'intéressement augmente la part variable du salaire au détriment du fixe.

Combien d'entre vous ont été augmenté(e)s cette année ?



Pour les salariés, l'intéressement :

- n'est pas pris en compte pour le calcul du [Smic](#), des [congés payés](#), des primes, des gratifications, des éventuelles indemnités de départ, car il n'est pas considéré comme un [salaire](#)
- est exonéré des cotisations salariales donc de la retraite.

- est soumis à la [CSG et la CRDS](#)
- est imposable à [l'impôt sur le revenu](#) sauf s'il est placé sur un [Plan Epargne Entreprise](#)

Pour l'employeur, il :

- est déductible du [bénéfice](#) imposable de l'entreprise
- est exonéré de la [taxe sur les salaires](#) et des [charges patronales](#)

Par ailleurs, l'intéressement peut générer un [crédit d'impôt](#) pour l'entreprise dans certains cas. En revanche, il est soumis au [forfait social](#), dont le taux s'établit à 20%.

L'intéressement n'est, ni plus, ni moins, qu'une rémunération basée sur les résultats de l'entreprise et qui, par ce fait, présente ainsi un caractère aléatoire. De plus, il n'est pas soumis à cotisations sociales (sécurité sociale, retraites, chômage ...) ce qui tend à appauvrir les caisses des régimes de protection sociale et contribue à leurs déficits. C'est un système qui encourage les inégalités de rémunération et l'individualisation des revenus.

FO revendique des augmentations générales de salaire pour tous, avant tout, et plus particulièrement à ce titre, demande à ce que le budget affecté à la participation et à l'intéressement soit attribué sous forme de prime de résultats, égale pour tous les salariés.

Enfin la loi Macron a prévu l'obligation de négocier des accords d'intéressement au niveau des branches professionnelles avant le 31 décembre 2017.



**FO** sera vigilant afin que l'accord de branche soit à un juste équilibre pour les salariés.

### **Examens médicaux, grossesse et autorisations d'absence : Quel sont vos droits ?**

Le sujet intéressant beaucoup d'entre vous, nous publions une info sur ce sujet afin d'éclairer les salariés car certains nous ont contacté pour des éclaircissements.

Trop souvent est mélangé l'article L1225-16 avec l'article R2122-1

Pour résumer, il y a un ensemble de 7 examens à planifier par le médecin dans les conditions de la loi, à savoir, [sur le temps de travail et sans perte de salaire](#).

Alors que le conjoint bénéficie de 3 jours dans les conditions citées ci-dessus en rouge, dont un examen obligatoire sur le test de dépistage.

Le code de la santé publique ne laisse aucune place au doute et s'applique à tous.

4 articles sont à retenir :

- L'article L1225-16
- L'article R2122-1
- L'article R2122-2
- L'article L2122-1

#### Article L1225-16 :

Modifié par [LOI n°2016-41 du 26 janvier 2016 - art. 87](#)

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article [L. 2122-1](#) du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

#### **Le conjoint salarié de la femme**

**enceinte** ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre **à trois de ces examens médicaux** obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.



Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Section 1 : Examens médicaux obligatoires.



Article R2122-1 :

Les examens médicaux obligatoires des femmes enceintes prévus à l'article L. 2122-1 sont au nombre de sept pour une grossesse évoluant jusqu'à son terme.

Le premier examen médical prénatal doit avoir lieu avant la fin du troisième mois de grossesse. Les autres examens doivent avoir une périodicité mensuelle à partir du premier jour du quatrième mois et jusqu'à l'accouchement.

Article R2122-2 :

Chaque examen doit comporter un examen clinique, une recherche de l'albuminurie et de la glycosurie.

De plus sont effectués :

1° Lors du premier examen prénatal :

a) En cas de première grossesse, une détermination des groupes sanguins (A, B, O, phénotypes rhésus complet et Kell) si la patiente ne possède pas de carte de groupe sanguin complète (deux déterminations) ; b) Dans tous les cas, les dépistages de la syphilis, de la rubéole et de la toxoplasmose en l'absence de résultats écrits permettant de considérer l'immunité comme acquise, ainsi que la recherche d'anticorps irréguliers, à l'exclusion des anticorps dirigés contre les antigènes A et B ; si la recherche est positive, l'identification et le titrage des anticorps sont obligatoires ;

2° Au cours du quatrième examen prénatal (sixième mois de grossesse), un dépistage de l'antigène HBs, une numération globulaire, et chez les femmes à rhésus négatif ou précédemment transfusées, la recherche d'anticorps irréguliers, à l'exclusion des anticorps dirigés contre les antigènes A et B ; si la recherche est positive, l'identification et le titrage des anticorps sont obligatoires ;

3° Au cours du sixième ou du septième examen prénatal (huitième ou neuvième mois de grossesse), une deuxième détermination du groupe sanguin A, B, O, rhésus standard si nécessaire ;

4° Au cours des sixième et septième examens prénatals (huitième et neuvième mois de grossesse), chez les femmes à rhésus négatif ou précédemment transfusées, la recherche d'anticorps irréguliers, à l'exclusion des anticorps dirigés contre les antigènes A et B ; si la recherche est positive, l'identification et le titrage des anticorps sont obligatoires.

En outre, la sérologie toxoplasmique est répétée chaque mois à partir du deuxième examen prénatal si l'immunité n'est pas acquise.

Article R2122-3 En savoir plus sur cet article...

Un examen médical postnatal doit être obligatoirement effectué dans les huit semaines qui suivent l'accouchement.

Enfin l'article L2122-1:

Modifié par [LOI n°2016-297 du 14 mars 2016 - art. 31](#)

Toute femme enceinte bénéficie d'une surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement qui comporte, en particulier, des examens prénatals et postnatals obligatoires pratiqués ou prescrits par un médecin ou une sage-femme. La déclaration de grossesse peut-être effectuée par une sage-femme. Lorsque, à l'issue du premier examen prénatal, la sage-femme constate une situation ou des antécédents pathologiques, elle adresse la femme enceinte à un médecin.

Le nombre et la nature des examens obligatoires ainsi que les périodes au cours desquelles ils doivent intervenir sont déterminés par voie réglementaire.

A l'occasion du premier examen prénatal, après information sur les risques de contamination, un test de dépistage de l'infection par le virus de l'immunodéficience humaine est proposé à la femme enceinte. Le médecin ou la sage-femme propose également un frottis cervico-utérin, dans les conditions fixées par arrêté du ministre chargé de la santé. Lors de cet examen, le médecin ou la sage-femme propose à la femme enceinte un entretien prénatal précoce dont l'objet est de permettre au professionnel d'évaluer avec elle ses besoins en termes d'accompagnement au cours de la grossesse.



[www.fo-soprasteria.fr](http://www.fo-soprasteria.fr)



[contact@fo-soprasteria.fr](mailto:contact@fo-soprasteria.fr)



## Calcul de l'ancienneté pour les stagiaires : Deux poids, deux mesures

Dans cet article, nous tenions à faire un éclaircissement sur le calcul pour la prise en compte de l'ancienneté d'un stagiaire embauché en CDI pour le calcul de ces primes. En effet, chez SoprSteria, un stagiaire ayant commencé au 2 janvier 2016, embauché au 1<sup>er</sup> Juillet 2016, celui-ci ne se voit attribuer que la moitié des montants de ces primes par rapport à l'année complète.

Alors légitimement à FO, nous nous sommes demandé quels sont les bénéficiaires de l'intéressement ? L'accord d'intéressement en vigueur prévoit que tous les salariés SopraSteria Group, Sopra Banking Software, Sopra HR Software, Sopra Steria I2S, Beamap en France ayant au minimum trois mois d'ancienneté à la clôture de l'exercice (31 décembre) sont bénéficiaires de l'intéressement.

Mais chez SoprSteria, entre les accords et les actes, il y a toujours un « oui mais »

Extrait de l'accord sur l'intéressement  
Article 4 de l'accord Sopra Steria :

Le présent accord s'applique à tous les salariés des sociétés Sopra Steria Group SA, Sopra Banking Software SA, Sopra Steria Infrastructure & Security, Beamap Sopra HR Software (en ce compris les salariés détachés et expatriés par l'une de ces sociétés française au sein d'une de leur filiale à l'étranger), ayant une ancienneté d'au moins 3 mois à la clôture de l'exercice considéré ou à la date du départ en cas de contrat en cours d'exercice.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.  
Sont exclus du présent accord les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail.

Dans l'exemple pris du 2 janvier 2016, il est bien notifié dans son contrat de travail son ancienneté durée de stage incluse.

FO pose donc la question suivante : Quels sont les éléments (de calcul ou autres ?) qui feraient que ces primes ne soient pas versées en totalité compte tenu de l'année complète effectuée ? Par quelle magie un accord qui couvre notre cas de figure ne serait tout à coup plus applicable.



Par ailleurs, le code de l'URSSAF est très clair à ce sujet :

### L'embauche d'un stagiaire à l'issue d'une période de stage

En cas d'embauche d'un ancien stagiaire dans les 3 mois suivant la fin du stage réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai si l'embauche porte sur un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage ayant duré plus de 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour le calcul et l'ouverture des droits liés à l'ancienneté. L'intéressement et la participation ont un caractère collectif. Il est cependant possible de prévoir une condition d'ancienneté d'au plus 3 mois. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de 2 mois, la durée du stage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

### Demie prime pour les ex-Salariés Steria Discrimination dans la période de l'arrêt maladie

Depuis le début de l'année 2017, notre organisation est sollicitée par les salariés Ex Steria sur le non paiement de la demi-prime pour les salariés dont la période de l'arrêt maladie couvre le 1<sup>er</sup> décembre. Nous constatons que tous les salariés qui ont un contrat de travail issu de l'ancienne société Steria et dont l'arrêt maladie couvre cette période n'ont pu prétendre à l'obtention de cette dite prime. Hors après relecture de plusieurs contrats type de travail pour les ex salariés Steria les conditions indiquées sont :

« Votre salaire du mois de décembre sera complété par une prime de fin d'année calculée au prorata de votre temps de présence dans la Société durant l'année écoulée. Son montant, pour une année pleine, sera un demi-mois et vous sera versé pour autant que vous fassiez partie des effectifs de la société au mois de décembre ».

Hors, si les salarié-e-s en arrêt maladie ont leur contrat de travail suspendu, au regard de la loi, ils font toujours partie des effectifs de la Société.

Le refus d'appliquer les dispositions contractuelles à l'encontre des salarié-e-s en arrêt maladie et uniquement pour la période couvrant le 1<sup>er</sup> décembre de chaque année constitue une discrimination.

En effet, cela indique que les salariés qui ont un contrat de travail datant de la Sté Steria et qui sont en arrêt maladie sur d'autres périodes ne couvrant pas le 1<sup>er</sup> décembre de l'année ont un traitement différent.

FO rappelle que la HALDE a sanctionné des discriminations liées à l'état de santé. Enfin, la cour de cassation a également sanctionné ces discriminations à plusieurs reprises.

FO fait le constat cette fois d'une discrimination liée à la période d'arrêt maladie. Suivant les dates de ces périodes, les salariés dont les contrats sont identiques font l'objet d'un traitement différent si le 1<sup>er</sup> est dans la période d'arrêt maladie. Soit une somme au prorata du temps de présence ne couvrant pas le 1<sup>er</sup> décembre, soit rien du tout !

Enfin, dans le cadre d'affaires en cours sur le sujet, la direction rétorque par le biais d'une note sortant d'on ne sait où, une règle d'attribution qui n'est présente dans aucun des contrats que nous avons eu à notre connaissance.

FO demande donc à l'ensemble des salariés qui sont dans ce cas de figure de se faire connaître et nous contacter à l'adresse : [contact@fo-soprasteria.fr](mailto:contact@fo-soprasteria.fr)  
Afin d'agir pour faire cesser cette discrimination

L'équipe FO SoprSteria