

Réponses aux questions DP

Émetteur(s) :	Jean-Christophe S.
Destinataire(s) :	Délégués du Personnel Christian Benoit Fabienne Cecchi Nathalie Coulet Thierry Fetas Olivier Kopernik Michel Obstancias Eric Rigaud
Copie(s) :	Christian Andrieu
Réunion le	19 janvier 2016 (à 13 h 30)
Objet :	Réponses aux questions des DP d'Aix (périmètre ex Steria)

Liste des participants

Direction

Christian Andrieu
Jean-Christophe S.

Délégués du Personnel

Nathalie Coulet
Thierry Fetas (arrive à 14 h 07)
Michel Obstancias
Eric Rigaud

Sommaire

Liste des participants.....	1
1) Changement des dates de réunion	2
2) Contenu de la convocation	2
3) Tableau des effectifs ex-Steria des agences STIE, SIG, Aeroline et Conseil	3
4) RUP.....	3
5) Ordres de mission	3
6) Politique voyage	3
7) Carte bancaire mission	4
8) Plan de prévention client	4
9) Plan de prévention établissement	4
10) Problèmes sur les PAP	4
11) Escalier non aux normes faisant parti intégral du circuit d'évacuation	4
12) Pas de bonne année 2016 !	5
13) Zéro jour départ immédiat	5
14) Non-respect de l'article L4644-1 du code du travail	5
15) Discrimination établie en raison de l'état de santé d'un salarié	5
16) Image	6
17) Salariés en déplacement à Pichaury qui ne dispose plus de l'instance CHSCT	6
18) Règlement intérieur	7
Dates des prochaines réunions	7

Préambule

Les représentants du personnel dénoncent l'attitude inacceptable de la Direction Régionale de Sopra Steria Sud-Est lors des réunions mensuelles des Délégués du Personnel.

Le Président de l'instance, Monsieur S., Directeur Régional s'arroge le droit de juger et de décider de la légitimité des réclamations des délégués du personnel, renvoyant certaines à d'autres IRP, d'autres à la Direction Générale, d'autres aux fonctions support, afin de ne pas y répondre.

Monsieur S. se contente de lire en séance des réponses écrites à l'avance sans tenir compte des questions et remarques exprimées durant les réunions. Les éléments de réponse donnés oralement lors de la réunion ne sont jamais repris dans les réponses écrites.

Lors de la réunion du 10 décembre 2015, Monsieur S. a été jusqu'à interrompre autoritairement la réunion mensuelle sans tenir compte de l'avis des élus. En justifiant cette interruption par une priorité absolue de respecter un rendez-vous pour sanctionner un élu de notre instance.

Si Monsieur S. refuse de se mettre en conformité avec la loi et persiste à considérer l'instance mensuelle des délégués du personnel comme une simple lecture publique, les représentants du personnel n'auront pas d'autre choix de faire reconnaître les entraves répétées que subit cette instance.

1) Changement des dates de réunion

« La Direction précise que la convocation des réunions des délégués du personnel ne fait l'objet d'aucun régime légal. Aucune forme de convocation n'est exigée par les textes.

Bien que cette disposition ne soit en rien obligatoire, la Direction accepte d'adresser, au Délégué du Personnel qui le demande, les convocations par écrit durant la période de son absence.»

Voilà 2 réunions que Monsieur S. nous dit que pour les salariés en arrêt maladie une procédure spéciale sera prévue, soit spontanément à l'initiative de la Direction quand elle a connaissance de cet arrêt de travail, soit sur alerte des autres DP si jamais la Direction n'a pas eu connaissance de cet arrêt ou si la Direction a omis involontairement de le faire.

Nous actons donc le fait que pour la Direction, c'est au salarié élu, en arrêt de travail, de travailler en vue d'obtenir une convocation obligatoire à une réunion et donc de suivre ses mails tous les jours.

C'est illégal et il appartiendra à l'élu concerné de faire reconnaître cette pratique illicite puisque l'entreprise ne veut pas entendre raison. Mais Monsieur S. ne pourra se défendre en disant : « je ne savais pas » pour s'exonérer de sa responsabilité pénale qu'est un délit d'entrave.

La Direction rappelle que la convocation des réunions des délégués du personnel ne fait l'objet d'aucun régime légal.

Malgré l'illégalité de la forme que les DP tentent d'imposer, la Direction a accepté d'adresser, au Délégué du Personnel qui le demande, les convocations par écrit durant la période de son absence.

Elle l'a d'ailleurs fait pour un IRP concernant ce changement de date.

2) Contenu de la convocation

Et puisque nous en sommes au formalisme, permettez-nous de vous rappeler que Jean-Christophe S. n'est pas qu'un simple animateur de cette réunion, mais représente l'entreprise lors de cette réunion, tout comme il est impropre d'écrire que « nous vous remercions de bien vouloir nous transmettre par écrit les questions que vous souhaitez voir transcrites à l'ordre du jour au plus tard deux jours ouvrables avant la réunion».

Si vous lisez attentivement la loi via son article L2315-12 du code du travail, vous apprendrez que celle-ci précise très explicitement « *sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus* ».

Il n'y a donc pas lieu d'évoquer un ordre du jour (écrit par vous ?) et encore moins faire état de la simple notion de « question », puisque les DP effectuent des réclamations via des demandes qui peuvent comporter ou non des questions.

Nous vous envoyons une note écrite précisant les points dont nous souhaitons pouvoir débattre avec un représentant de l'employeur qui maîtrise les sujet exposés, que ce soit de son domaine de décision ou non, et obtenir des réponses écrites très précises, sur les sujets traités, dans les 6 jours sur le registre des DP.

Depuis 2 mois que ce point revient en boucle, nous ne comprenons toujours pas pourquoi vous vous acharnez avec ce type de pratique qui ne permet certainement pas un apaisement du dialogue social, puisque pour vous Monsieur S. n'est qu'un animateur de réunion qui traite un ordre du jour.

Cette transcription dans les convocations envoyées par M. A. n'est pas très flatteuse pour Monsieur S.

Il a déjà été répondu à cette question (cf. précédents documents de réponses aux Délégués du Personnel).

3) Tableau des effectifs ex-Steria des agences STIE, SIG, Aeroline et Conseil

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Aout	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Eff fin de mois M-1	159	100	99	100	100	94	94	94	94	93	92	90
Entrées												
Départs	59	1			6	1		1	1	1	2	
Dont												
Démission					5	1		1		1	1	
Licenciement												
Rupture conv.	1	1			1						1	
Dép. période essai												
Fin CDD									1			
Retraite												
Mutation société	58											
Autres												
Mutation +			1					1				
Mutation -												
Eff fin de mois	100	99	100	100	94	93	94	94	93	92	90	90

4) RUP

La CNIL a répondu à notre demande. Jamais l'entreprise n'a déclaré le moindre fichier de type RUP. Vous avez donc menti en octobre 2015.

Sachant que l'entreprise a déclaré le 4 mars 2013 le dispositif suivant sous le numéro 1656902 v 0 :

Finalité du traitement : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA PAIE, NOTAMMENT:-GESTION ADMINISTRATIVE (GESTION DU DOSSIER PROFESSIONNEL DES EMPLOYES, ORGANIGRAMME,ANNUAIRES INTERNES ET EXTERNES...)- GESTION DU SUIVI DE LA MEDECINE DU TRAVAIL, -GESTION DES CARRIERES ET DES COMPETENCES (EVALUATION DES SALAIRES, IDENTIFICATION DES ATTENTES ET DE LA SATISFACTION...), DE LA FORMATION (DEMANDES, ORGANISATION DES SESSIONS, PERIODES EFFECTUEES...)-GESTION DES RECRUTEMENTS ET DES CAMPAGNES DE STAGE, PLANIFICATION DES ACTIONS DE DEVELOPPEMENT RH -GESTION DES CONTRATS DE TRAVAIL -GESTION DE LA MOBILITE, DES DEPLACEMENTS -GESTION DE LA PAIE (REMUNERATION, EPARGNE, BONUS...) -GESTION DES DOTATIONS INDIVIDUELLES EN FOURNITURES, EQUIPEMENTS (MATERIELS, LOGICIELS, BADGES...) -GESTION ET VALIDATION DES FRAIS PROFESSIONNELS (NOTES DE FRAIS, CARTE BANCAIRE PROFESSIONNELLE...) -GESTION DES ELECTIONS ET DES IRP - GESTION DES EXPATRIES -REALISATION DE STATISTIQUES ET DE LISTES

Point de RUP, et ce qui est normal puisque le RUP électronique n'a pas à être déclaré à partir du moment où une consultation des DP a eu lieu au moment de son introduction dans l'établissement, puisque le RUP est géré au niveau de l'établissement et avec des règles précises comme l'indélébilité des données et la mise à jour en temps réel, ce qui n'est pas le cas sur ce que vous avez mis, en toute illégalité, en œuvre.

Un minimum d'intelligence consisterait enfin à reconnaître que vous vous moquez des DP depuis des mois sur ce sujet et de nous présenter vos excuses ainsi qu'un plan afin de régulariser la situation.

Faute de quoi nous exigeons que vous reveniez à la loi par la tenue d'un registre papier.

L'amende est très élevée pour ce type d'infraction dont le chef d'établissement porte l'entière responsabilité.

Comme indiqué dans la question des Délégués du Personnel l'entreprise a déclaré « gestion des ressources humaines et de la paie, notamment..... ». Le mot « notamment » signifie que la liste qui suit n'est pas exhaustive. Il en est de même lorsqu'il est indiqué une succession de points.

5) Ordres de mission

Les élus ne constatent pas de progrès sur l'élaboration des ordres de mission. Les salariés n'ont toujours pas ce document au démarrage de la mission. Certains n'en ont toujours après des semaines ou des mois en clientèle. Où en sont les promesses de la Direction sur ce sujet ?

Le début d'année est le moment privilégié pour refaire les ordres de mission.

Dans ce cadre, un mail a été adressé le 7 janvier aux assistantes leur fixant un objectif de 100 % des ordres de mission réalisés à fin janvier.

Un point sera effectué à cette date.

6) Politique voyage

La direction régionale applique des directives du service juridique de l'entreprise qui ne sont pas conformes aux règles Steria, aux règles Sopra, aux règles Syntec.

Elle interdit par exemple, en toute illégalité, l'utilisation de l'avion pour se rendre à Paris pour un aller-retour dans la journée, même si ce mode de transport s'avère le moins onéreux.

De plus, elle réprimande les représentants du personnel qui osent dénoncer ce non-respect des droits, des règles et des usages.

Les représentants du personnel sont d'ardents défenseurs de bonnes pratiques écologiques. Ils sont prêts à adopter et à promouvoir les modes de transports les moins polluants. Mais ils ne supportent pas l'attitude méprisante de la Direction qui sans concertation et sans intelligence piétine les droits des salariés.

Les représentants du personnel demandent une présentation exhaustive de la déclinaison locale des directives voyage de l'entreprise.

Les règles de l'entreprise sont clairement communiquées aux salariés.

Certains IRP doivent être régulièrement rappelés à l'ordre sur ce sujet.

Un déplacement sur Paris doit s'effectuer en TGV, d'autant quand le déplacement s'effectue sur le temps de travail et que la réunion est fixée à 14 heures. Si la réunion se termine en fin d'après-midi, le retour par avion est autorisé pour ne pas induire de fatigue supplémentaire.

7) Carte bancaire mission

Nous avons découvert avec stupéfaction votre projet de directive voyage et / ou d'accord d'entreprise sur le fait que l'entreprise serait en copie de tous les ordres monétaires passés avec cette carte par un salarié.

N'avez-vous pas l'impression d'espionner la façon dont vivent les salariés en faisant une telle ingérence ?

Ne pensez-vous pas que le secret bancaire doit être respecté pour les salariés de l'entreprise ?

Non, pas du tout car il s'agit de frais professionnels, réalisées par une carte bancaire mise à disposition par l'entreprise. La Direction s'étonne d'une telle « découverte avec stupéfaction ».

Elle rappelle (cf. procédure) que « tout collaborateur ayant des frais de déplacement et de séjour professionnels peut demander à bénéficier d'une carte corporative, sous réserve de la validation du Directeur d'entité.

Cette carte est nominative à usage strictement personnel et permet de régler des **dépenses professionnelles** : frais de déplacement et de séjour.

Les dépenses effectuées avec cette carte viennent débiteur, en différé, le compte personnel du collaborateur, après remboursement des notes de frais par la société. »

Il n'est nullement possible d'effectuer des dépenses personnelles avec cette carte.

8) Plan de prévention client

Point sur la situation puisque vous avez reconnu que l'entreprise était défaillante sur un sujet aussi important pour la santé et la sécurité des salariés en déplacement.

Ce point concerne le CHSCT. La Direction rappelle que les Délégués du Personnel ne se voient attribuer les missions du CHSCT que lorsque celui-ci n'a pu être constitué, ce qui n'est pas le cas.

9) Plan de prévention établissement

Pouvez-vous nous dire ce qui doit être fait par les salariés en cas d'alerte orange ou rouge touchant aux conditions de circulation, puisque nous n'avons rien trouvé sur ce sujet dans le document unique de l'établissement ?

Il est pour le moins surprenant pour une société qui envoie plus de la moitié de ses salariés en déplacement que rien ne figure sur ce sujet.

La Direction éditera prochainement une procédure d'alerte de gestion climatique.

10) Problèmes sur les PAP

Les managers de proximités désignés pour effectuer les PAP annulent des entretiens planifiés PAP au motif d'une « exigence client » en promettant une prochaine planification de l'entretien sans donner plus de précision. Les DP réclament le respect des engagements pris. Les DP veulent connaître l'échelle des priorités définies pour la planification des missions des managers de proximité dans l'ensemble des missions affectées à un manager.

Les rendez-vous pris avec les salariés entraînent des modifications dans leurs agendas respectifs, notamment avec les clients.

Comment justifiez-vous ce type de pratique qui entraîne quelque fois la non tenue d'un entretien annuel qui est obligatoire en France ?

Les entretiens PAP se tiendront. Il est d'ailleurs préférable d'attendre la mise en œuvre du nouveau référentiel métier, la parution de celui-ci étant imminente puisque la consultation du CE est intervenu mi-décembre.

11) Escalier non aux normes faisant partie intégrale du circuit d'évacuation

Les délégués du personnel accusent l'entreprise Sopra Steria Group de mettre en danger la santé des salariés en les obligeant à emprunter un escalier non conforme et potentiellement dangereux.

Dans le document unique vous vous bornez juste à mettre le risque de chute dans les escaliers au niveau d'un risque de chute de pleins pieds, ce qui est pour le moins surprenant quand on sait que l'escalier d'évacuation n'est pas aux normes et présente un caractère de dangerosité reconnu.

La Direction n'a pas de commentaire complémentaire à apporter à cette question déjà débattue. Elle a signalé le danger sur cet escalier (peinture rouge) qui par ailleurs n'a jamais fait l'objet de remarque particulière de la part des bureaux de contrôle.

12) Pas de bonne année 2016 !

En ce début d'année 2016, comme les années précédentes, nous sommes dans la période des vœux pour la nouvelle année. Il est assez habituel de se souhaiter « *une bonne année et bonne santé* » ou une phrase allant dans le même sens. Cette année un collègue ne nous a pas souhaité la bonne année ! Et pour cause, il a disparu, disparu de son bureau, et disparu des effectifs de la société (semble-t-il), au tournant de l'année 2016, sans même avoir dit « *au revoir* ». Serait-il une victime de la disparition des managers ex-Steria ?

[Ce salarié a quitté l'entreprise.](#)

13) Zéro jour départ immédiat

Un salarié ex-Steria vient de démissionner fin décembre pour voguer vers d'autres horizons. Sa mission de longue durée (plusieurs années) se terminant fin décembre 2015, il se retrouve donc début janvier 2016, à l'agence (en période de préavis). Quelle ne fut pas sa stupeur lorsque la Direction lui a demandé une fois, puis deux fois, puis trois fois au cours de la même première semaine de janvier, de raccourcir son préavis à zéro jour. Il a fini par céder et est parti le soir même. Une sensation de partir comme un voleur, après plus de 10 ans passés dans l'entreprise.

Cette forme de harcèlement ne semble pas du tout dans le même état d'esprit que cette phrase prononcée lors de la journée de séminaire du 12 novembre 2015 : « *on n'a pas du tout envie que vous partiez* ».

[Il semble que ce départ rapide soit lié à une négociation menée entre l'entreprise et le salarié qui souhaitait réduire son préavis. L'entreprise l'a accepté mais a souhaité que ce départ soit plus rapide.](#)

14) Non-respect de l'article L4644-1 du code du travail

Les délégués du personnel accusent l'entreprise Sopra Steria de ne pas avoir mis en place le référant s'occupant des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Quand allez-vous enfin prendre au sérieux cette obligation légale, surtout quand on voit les 2 points précédents ?

[Il a déjà été répondu à cette question en CHSCT et dans une précédente réunion des Délégués du Personnel.](#)

15) Discrimination établie en raison de l'état de santé d'un salarié

Les délégués du personnel accusent l'entreprise de pratiques discriminatoires contre les salariés en longue maladie. Pour rappel, la loi précise :

Sont interdits toute distinction ou tout traitement inégal fondés sur :

- ✓ l'origine géographique, le nom de famille, le lieu de résidence,
- ✓ l'appartenance ou non-appartenance, réelle ou supposée, à une ethnie ou à une nation déterminée,
- ✓ le sexe, l'identité sexuelle, la situation de famille, la grossesse ou la maternité,
- ✓ l'orientation sexuelle, les mœurs,
- ✓ l'apparence physique,
- ✓ l'âge,
- ✓ l'état de santé, le handicap,
- ✓ les caractéristiques génétiques,
- ✓ la religion, les convictions politiques ou activités syndicales.
- ✓ Les personnes dénonçant des discriminations, sans les subir pour autant elles-mêmes, ne peuvent pas faire l'objet de mesures les sanctionnant ou les défavorisant.
- ✓ Ne pas donner une prime de fin d'année, pourtant contractuelle à un salarié en longue maladie au prétexte qu'il n'a pas de bulletin de paye revient à ne pas lui donner sa prime annuelle en raison de son état de santé.

Mis à part le caractère très limité de ce type de situation et du très faible impact financier que cela représente, n'est-il pas parfaitement abject d'agir de la sorte ?

Comment un responsable peut-il imposer une telle double peine à des salariés fragilisés par leur état de santé ?

Se référer à un usage comme vous le faites dans votre réponse sous-entendrait qu'un usage discriminatoire est fondé puisque c'est un usage qui existait.

Se pourrait-il que vous n'ayez pas bien lu l'accord ARTT de Steria qui précise de façon explicite en son article 2.3.5 :

« Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la comptabilisation des jours (modalités 2 et 3) ou des heures (modalités 1) de travail, les absences suivantes :

- ✓ Les congés de maternité, d'adoption ou parentaux,
- ✓ Les absences justifiées par maladie ou accident,
- ✓ Les absences exceptionnelles rémunérées (événements familiaux),
- ✓ Les heures de délégation des représentants du personnel,
- ✓ Les formations professionnelles (hors co-investissement salarial), les congés de formation économique, sociale, syndicale,
- ✓ Les jours complémentaires accordés (cf chapitre 4) non inscrits au Compte de Temps Disponible,

- ✓ Les jours résultant de la conversion des heures supplémentaires en repos équivalent pour les collaborateurs en modalités standard,
- ✓ Les absences non rémunérées »

La seule obligation, selon les contrats de travail, reste d'être présent dans les effectifs de l'entreprise en décembre de l'année de versement.

A défaut de changement, le défenseur des droits, M. Jacques Toubon sera saisi de cette discrimination que vous faites subir aux salariés en arrêt de travail de longue durée.

La Direction rappelle que la prime de décembre est versée au prorata du temps de présence sur l'année civile et uniquement si au minimum un jour ouvré est travaillé en décembre.

16) Image

Il a été constaté depuis quelques mois une accélération du turn-over (à vrai dire, des départs) des salariés ex-Steria depuis la fusion de janvier 2015. Les raisons de ces départs sont multiples : licenciements, ruptures conventionnelles ou démissions. Certains (loin de la retraite, restant dans le métier, recrutés par nos clients) peuvent devenir du jour au lendemain nos donneurs d'ordres. Ne pensez-vous pas que les départs parfois violents ou très mal vécus par nos collègues peuvent nuire dans l'avenir, à l'image de Sopra Steria sur la région ?

Avec sur le second semestre (cf. réponse à la question 3) :

- ✓ 0 départ à l'initiative de l'entreprise (licenciement),
- ✓ 1 départ à décision conjointe (rupture conventionnelle),
- ✓ 3 départs à l'initiative des salariés (démissions),

la Direction a du mal à percevoir une accélération du turn-over et surtout où peuvent se trouver des « départs violents ou très mal vécus ».

17) Salariés en déplacement à Pichaury qui ne dispose plus de l'instance CHSCT

Les délégués du personnel accusent l'entreprise Sopra Steria d'envoyer des salariés en déplacement dans un établissement de plus de 50 salariés ne disposant plus d'un CHSCT.

En violation de l'article R4613-6 du code du travail, l'établissement Aix Pichaury (tout comme Montpellier, Sophia et Toulon) ne dispose plus d'un CHSCT depuis le 27 septembre 2015.

Le chef d'établissement ne peut l'ignorer, et ce d'autant plus qu'il dispose d'un expert en droit social à ses côtés, et il ne peut ignorer dans ce cas, que le CE n'a que 2 prérogatives très précises vis-à-vis du CHSCT.

La première est de participer au collège désignatif qui doit se réunir dans un délai de 15 jours à compter des dates d'expiration des mandats (R4613-6 du code du travail).

La deuxième, dans les établissements de plus de 500 salariés, est de déterminer, en accord avec l'employeur, le nombre des CHSCT devant être constitués (L4613-4 du code du travail).

Jamais la loi n'a donné comme attribution au CE de proroger la durée des mandats. D'ailleurs le CE n'a émis qu'un vœux. Il est très curieux que de tous les vœux émis par le CE, la prorogation illégale des mandats des CHSCT soit un des seuls retenus par la Direction de l'entreprise.

Les délégués du personnel d'Aix Europarc, membres du collège désignatif, au nom d'une prérogative issue de l'article L4613-1 du code du travail, exigent que vous respectiez la loi et que le collège désignatif soit réuni sans délai.

Pour rappel, l'article L4742-1 du code du travail précise les peines susceptibles d'être prononcées contre toute personne qui empêche le renouvellement des instances représentatives, comme peut le faire actuellement le chef d'établissement de Pichaury.

« le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment par la méconnaissance des dispositions du livre IV de la deuxième partie relatives à la protection des représentants du personnel à ce comité, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 € ».

Devant les délégués du personnel lors de la réunion de décembre, M. S. a reconnu avoir tenu un CHSCT avec des membres qui ne sont pas élus au CHSCT selon les textes précisés ci-dessus.

Nous savons qu'il n'est pas le seul à avoir agi de la sorte.

D'autres Présidents d'instance ont tenté de tenir ce type de réunion mais se sont heurtés aux anciens membres des CHSCT conscients du délit d'entrave qu'ils risquaient de commettre s'ils accompagnaient le Président d'instance dans sa démarche illicite.

Visiblement le CHSCT Pichaury n'a pas ce type de réflexion, ce qui nous inquiète quant à la sécurité des salariés qui sont en déplacement sur ce site.

La réunion du dernier trimestre de 2015 n'ayant pas été tenue, comment allez-vous sortir de cette situation abracadabrantesque ?

Visiblement, il est intéressant pour vous d'avoir les avantages d'un CE national, mais de là à accepter les désagréments de votre choix (pour le collège désignatif par exemple), c'est une autre histoire.

C'est exactement la même logique qui vous fait durcir la politique voyage des ex Steria en inventant de nouvelles règles au passage, la rendant moins favorable que celle de Sopra Steria Group, alors qu'une décision judiciaire vous oblige à laisser aux salariés ex Steria une politique voyage nettement plus favorable que celle de Sopra Steria Group.

La Direction rappelle aux Délégués du Personnel que leur périmètre n'est pas le site de Pichaury mais celui d'Europarc.

Comme indiqué précédemment, conformément à nos engagements, nous continuerons de convoquer les CHSCT jusqu'à leur renouvellement, sachant que le processus de renouvellement a été relancé, la première étape étant de se mettre d'accord avec le comité d'établissement sur les périmètres CHSCT. Les discussions à cet effet sont en cours. Ce point a été à nouveau traité en CET des 17 et 18 décembre 2015.

18) Règlement intérieur

Après recherche sur les panneaux d'affichage, la société Sopra Steria Group n'a pas affiché de règlement intérieur, puisque le seul document affiché est le RI de l'ancienne société Sopra Group.

Les salariés ex Steria n'ont jamais fait partie de cette société.

Il n'existe donc aucun RI applicable dans les locaux Europarc, que ce soit pour la société Sopra Steria group ou pour la société Sopra Steria I2S.

Comment une telle chose a pu se produire ?

Le règlement intérieur applicable est celui affiché.

Dates des prochaines réunions :

Jeudi 4 février, mardi 1^{er} mars, mardi 5 avril, mardi 3 mai, mardi 7 juin, mardi 5 juillet, mardi 7 juin, mardi 5 juillet, mardi 2 août, mardi 6 septembre, mardi 4 octobre, mardi 8 novembre et mardi 6 décembre 2016.