

# Réponses aux questions DP

---

Émetteur(s) :	Jean-Christophe Salvagnac
Destinataire(s) :	<b>Délégués du Personnel</b> Christian Benoit Fabienne Cecchi Nathalie Coulet Thierry Fetas Olivier Kopernik Michel Obstancias Eric Rigaud
Copie(s) :	Christian Andrieu
Réunion le	10 & 21 décembre 2015
Objet :	<b>Réponses aux questions des DP d'Aix (périmètre ex Steria)</b>

---

## Liste des participants

---

### Direction

Christian Andrieu (10 décembre)  
Jean-Christophe Salvagnac (10 & 21 décembre)

### Délégués du Personnel

Nathalie Coulet (10 & 21 décembre)  
Thierry Fetas (10 & 21 décembre)  
Olivier Kopernik (10 & 21 décembre)  
Michel Obstancias (10 décembre)  
Eric Rigaud (10 décembre)  
Fabienne Cecchi (21 décembre)

### Invité

Malek Ferhati (10 décembre)

## Sommaire

Liste des participants.....	1
1) Modification dans le format des réclamations portées .....	3
2) Changement des dates de réunion.....	3
3) Contenu de la convocation.....	3
4) Tableau des effectifs ex-Steria des agences STIE, SIG, Aeroline et Conseil.....	4
5) RUP .....	4
6) Indemnité kilométrique pour l'utilisation de moyen de déplacement non polluant (vélo ou tout moyen de locomotion exclu du barème des IK).....	4
7) Ordre de mission .....	4
8) Plan de prévention client .....	5
9) Alerte incendie.....	5
10) Escalier non aux normes faisant parti intégral du circuit d'évacuation .....	6
11) Non-respect de l'article R4227-39 du code du travail.....	6
12) Non-respect de l'article L4644-1 du code du travail .....	6
13) Discrimination établie en raison de l'état de santé d'un salarié .....	6
14) Définition des usages Steria à géométrie variable.....	7
15) Définition des usages Steria à géométrie variable (suite).....	7
16) Salariés en déplacement à Pichaury qui ne dispose plus de l'instance CHSCT .....	7
17) Nouveaux locaux d'Aix en Provence.....	8
18) Les entreprises s'engagent dans la lutte contre le réchauffement climatique.....	8
19) Ordre de mission .....	9
20) Liste des chantiers.....	9
21) Mutuelle – Mise en œuvre du contrat responsable .....	9
22) Rattachements administratifs .....	10
23) Heures supplémentaires.....	10
24) Disparition des managers Ex-Steria .....	11
25) Qui fait quoi ? .....	11
26) PAP .....	11
27) Augmentations.....	12
28) Règlement intérieur .....	12
Dates des prochaines réunions : jeudi 10 décembre 2015.....	12

### 1) Modification dans le format des réclamations portées

« Quant au formalisme de la convocation, nous vous rappelons, pour la toute dernière fois, qu'il vous est strictement interdit de convoquer des IRP en arrêt maladie par simple email mais que le courrier est obligatoire, comme cela vous a pourtant été répété à plusieurs reprises par l'Inspection du travail d'Aix en Provence ».

Cette phrase qui insistait très lourdement sur la notion de dernière fois, puisque cette partie était en gras et souligné, est devenu « quant au formalisme de la convocation, nous vous rappelons, pour la toute dernière fois, qu'il vous est strictement interdit de convoquer des IRP en arrêt maladie par simple email mais que le courrier est obligatoire, comme cela vous a pourtant été répété à plusieurs reprises par l'Inspection du travail d'Aix en Provence. »

Nous vous demandons d'être particulièrement attentif dans vos recopies de nos réclamations.

Le formalisme n'est pas traité par le Code du Travail, la transcription pouvant même être manuelle.

### 2) Changement des dates de réunion

« La Direction conteste cette affirmation. Elle indique toutefois, si un changement de date intervient alors que le salarié est absent pour une raison indépendante de sa volonté, que la convocation lui sera adressée s'il en fait la demande auprès de la RH. »

Si nous suivons votre proposition qui n'est pas du tout celle dont nous avons débattu et pour laquelle un consensus avait été obtenu, cela signifie qu'un IRP en arrêt maladie va devoir appeler la RH pour pouvoir obtenir la convocation d'une réunion qui a été modifiée et dont il ne peut avoir connaissance que s'il reste connecté pendant son arrêt maladie. Etes-vous sérieux en écrivant une telle phrase ?

Doit-on vous rappeler encore et encore le code du travail sur le sujet ?

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.

### 3) 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 sujets 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.

Serait-il possible, puisque cette instance est basée sur des textes indiscutables que vous respectiez les textes et fassiez des convocations en bonne et due forme, avec ce qui est prévu par les textes et non par ce que vous avez envie ?

La Direction a déjà répondu à cette demande et rappelle 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.

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

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Aout	Septembre	Octobre	Novembre
Eff fin de mois M-1	159	100	99	100	100	94	94	94	94	93	92
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

#### 5) RUP

Nous continuons toujours de dénoncer la tenue d'un fichier illégale et exigeons que vous nous présentiez la solution que vous avez mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2015 dans l'établissement Aix Europarc sans consultation préalable des délégués du personnel.

Nous exigeons que vous nous communiquiez en séances toutes les modifications qui auraient dues être inscrites dans le RUP le jour de la réunion des DP pour nous puissions connaître la situation à un instant T, comme le code du travail l'exige.

Vous voudrez bien venir à la réunion en apportant le RUP à jour.

La Direction n'a pas de complément de réponse à apporter qui dépasse le pouvoir du Chef d'Etablissement.

#### 6) Indemnité kilométrique pour l'utilisation de moyen de déplacement non polluant (vélo ou tout moyen de locomotion exclu du barème des IK)

« Cette décision relève de la Direction Générale et non de la Direction locale. Aucune communication n'a été effectuée sur le sujet ».

« La Direction locale a déjà fourni sa réponse. »

Il est très difficile de voir dans votre première réponse une véritable réponse, puisque cette demande ne s'adressait pas au représentant local de l'entreprise, mais au représentant que l'entreprise a désigné pour répondre aux réclamations et demandes des DP.

La deuxième réponse frise l'incorrection vis-à-vis de notre instance.

Nous vous demandons à nouveau, si pour aller dans le sens du discours de l'entreprise au sujet de l'empreinte écologique, l'entreprise a l'intention de mettre en place le dispositif prévu par le législateur, à savoir de suivre le barème des indemnités kilométrique pour l'utilisation de moyen de déplacement non polluant.

A date, l'entreprise n'a pas l'intention de mettre en œuvre le dispositif optionnel prévu par le législateur. Pour information, les voitures électriques sont déjà prises en compte.

#### 7) Ordre de mission

Lors d'un échange que vous semblez avoir oublié lors de la dernière réunion, vous aviez précisé que vous alliez voir pourquoi des salariés étaient en déplacement sans ordre de mission puisque des exemples vous avaient été donnés en réunion.

Puisque vous aimez les exemples précis, nous allons vous en donner un très précis : un salarié est envoyé à Eurosud. Son trajet habituel pour aller à l'agence par le trajet le plus court, ne le fait pas passer par une autoroute payante. Devant l'allongement de son trajet, il reçoit un ordre de mission prévoyant le remboursement des péages, avec un kilométrage renseigné sur son ODM inférieur au kilométrage réellement effectué, kilométrage démontré puisque ce salarié passe 2 fois par jour aux bornes de péages.

Dernièrement, ce salarié a demandé une juste régularisation de la situation.

Après avoir accepté dans un premier temps le principe de ce remboursement, son responsable d'agence lui a alors déclaré que comme il n'avait pas contesté cet ordre de mission, alors il ne pouvait demander aucune régularisation.

Nous exigeons la régularisation immédiate du salarié dont le nom vous est communiqué en séance. Ce salarié a subi un préjudice important pendant une longue période.

Conformément à la politique voyage ex-Steria, le trajet pris en compte pour le remboursement d'indemnités kilométriques en cas d'utilisation du véhicule personnel est le trajet le plus rapide.

Or, d'après Google Maps, le trajet le plus rapide est le trajet domicile-Marseille-lieu de mission. Ce trajet n'étant pas supérieur au trajet habituel, le salarié ne peut prétendre à des indemnités kilométriques.

Malgré les indications fournies par le manager, ce salarié n'a pas respecté les consignes et les directives qui lui avaient été données à l'époque mais a fait le choix personnel d'emprunter le trajet domicile-Aix-lieu de mission, trajet qui est le plus long en km et en temps. Ce choix personnel ne génère pas un droit à des indemnités kilométriques.

Vous pourriez rappeler à vos subordonnés qu'un ordre de mission est obligatoire pour tout déplacement, y compris à la journée, en vertu de l'article 51 de la convention collective.

Si vous n'arrivez pas à obtenir le meilleur de vos subordonnés pour cette simple affaire d'ordre de mission qui doit être un document très précis puisqu'il s'agit d'un ordre, vous pourriez afin de respecter la convention collective, ordonner, qu'aucun salarié ne soit amené à partir en mission sans avoir obtenu un ordre de mission complet et signé de son manager.

Et afin de nous montrer vos bonnes intentions devant le respect de la convention collective : pouvez-vous dire pour combien de salariés ne travaillant pas dans son établissement de rattachement, la normalité n'a pas été respectée au jour de la tenue de la réunion des DP, le % que cela représente par rapport aux salariés en déplacement et les mesures que vous comptez prendre afin que l'article 51 de la convention collective soit bien respecté tout au long de l'année et pour tous les déplacements, quelle que soit la durée ?

La polémique sans fin que vous maintenez par vos non-réponses à nos réclamations « *cette question n'est pas une réclamation au sens de l'article L 2313-1 du Code du Travail ; une réclamation est une demande relative à l'application collective et / ou individuelle de règles légales, conventionnelles ou d'entreprise* » ne peut pas permettre des échanges constructifs permettant de régler les problèmes dénoncés au niveau de cette instance.

La Direction n'a pas à répondre à cette question qui n'est pas une réclamation au sens du Code du Travail.

## 8) Plan de prévention client

« *Cette question n'est pas une réclamation au sens de l'article L 2313-1 du Code du Travail ; une réclamation est une demande relative à l'application collective et / ou individuelle de règles légales, conventionnelles ou d'entreprise.* »

Par ailleurs ce sujet concerne le CHSCT et la Direction informe les Délégués du Personnel qu'ils ne se voient attribuer les missions du CHSCT que lorsque celui-ci n'a pu être constitué, ce qui n'est pas le cas. »

Il est dommage que sur un sujet aussi sensible, vous continuez cette polémique stérile, sachant que vous nous avez dit en réunion que vous alliez voir le CHSCT sur le sujet avant d'en débattre de nouveau avec nous.

Les délégués du personnel accusent l'entreprise Sopra Steria Group de ne pas respecter l'article R4512-7 du code du travail et exigent d'avoir les éléments suivants, afin que nous puissions constater que ce manquement n'est que passager et que vous respecterez vos obligations légales très prochainement : pouvez-vous nous dire, agence par agence, pour tous les clients de la société Sopra Steria Group, le nombre de clients ayant fait un tel document, le nombre de salariés à qui vous avez communiqué ce plan de prévention, le nombre de salariés à qui vous n'avez pas remis ce document ainsi que le nombre de salariés qui ne sont pas couverts, le jour de la réunion par un plan de prévention ?

La Direction n'a pas à répondre à cette question qui n'est pas une réclamation au sens du Code du Travail. Elle indique seulement qu'elle est en action sur ce sujet. En effet, suite à la demande de la Direction Générale d'être en adéquation avec la législation, un plan d'action de rédaction des plans de prévention manquants sera déployé en 2016. Une réunion de sensibilisation s'est d'ores et déjà tenue avec le management de la division.

## 9) Alerte incendie

« *Cette question n'est pas une réclamation au sens de l'article L 2313-1 du Code du Travail ; une réclamation est une demande relative à l'application collective et / ou individuelle de règles légales, conventionnelles ou d'entreprise.* »

Par ailleurs ce sujet concerne le CHSCT et la Direction informe les Délégués du Personnel qu'ils ne se voient attribuer les missions du CHSCT que lorsque celui-ci n'a pu être constitué, ce qui n'est pas le cas. »

Il est regrettable que vous preniez avec une telle polémique des sujets aussi graves.

Prise en compte des personnes en situation de handicap : évacuation différée. Les articles du Code du travail R. 4216-2, R. 4216-2-1, R. 4216-2-2, R. 4216-2-3, R. 4227-13, R. 4227-37 à R. 4227-39, issus du décret n° 2011-1461 du 7 novembre 2011 relatif à l'évacuation des personnes handicapées des lieux de travail en cas d'incendie, ont introduit la notion d'évacuation différée. Ainsi, des espaces d'attente sécurisés - zones ou locaux offrant une protection contre l'incendie pendant au moins une heure - doivent être mis en place dans les nouveaux établissements afin que les personnes puissent s'y réfugier en attendant les secours.

Les délégués du personnel accusent l'entreprise Sopra Steria group de ne pas avoir prévu une telle zone d'attente sécurisée.

Ce sujet concerne le CHSCT et la Direction informe les Délégués du Personnel qu'ils ne se voient attribuer les missions du CHSCT que lorsque celui-ci n'a pu être constitué, ce qui n'est pas le cas.

Cela éviterait d'affirmer des accusations et des informations erronées, l'évacuation différée ne s'appliquant pas aux anciens bâtiments mais aux nouveaux (art. R. 4216-2). Cela est d'ailleurs indiqué dans la réclamation.

Ces nouvelles dispositions seront applicables aux opérations de construction pour lesquelles une demande de permis de construire ou une déclaration préalable sera déposée après le 9 mai 2012 (Décret art. 9).

### 10) Escalier non aux normes faisant parti intégral 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 passer dans un escalier non conforme et potentiellement dangereux.

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

### 11) Non-respect de l'article R4227-39 du code du travail

Les délégués du personnel accusent l'entreprise Sopra Steria de mettre en danger la santé des salariés en ne respectant pas son obligation d'exercice au moins tous les 6 mois.

Puisque cela ne semble pas clair pour vous, au moins tous les 6 mois ne signifie pas 2 fois par an, mais qu'entre 2 exercices, il ne peut s'écouler plus de 6 mois. Visiblement votre chef du service de sécurité et des conditions de travail ne maîtrise pas son sujet. Qu'avez-vous mis en place pour qu'une telle situation ne se renouvelle pas ?

Merci de nous indiquer les dates d'exercice incendie, site par site avec la date exacte de l'exercice, ainsi que les délais d'évacuations observées.

Sur 2015, il n'y a eu aucun exercice d'évacuation.

C'est une année de transition pendant laquelle le Responsable des Moyens Généraux a dû découvrir l'agence d'Aix EuroParc, et l'absence de contrat (ni maintenance, ni formation).

Sur 2016, tous les exercices sont déjà planifiés (sur Aix EuroParc, comme sur tous les sites Sopra Steria du Sud Est en gestion directe) sur le 1<sup>er</sup> semestre, ainsi que les formations préalables. Les dates des exercices ne sont pas communiquées, ni à la direction des agences, ni au CHSCT (effet de surprise nécessaire).

Un compte rendu sera fait et communiqué au directeur de site qui le transmettra au CHSCT.

Sur 2016, l'ordre des choses sera :

- ✓ Formations guides et serres files,
- ✓ Formations au maniement des extincteurs,
- ✓ Exercices d'évacuation.

### 12) 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 ?

La réponse a déjà été donnée lors d'une séance de CHSCT.

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

Les délégués du personnel accusent l'entreprise de pratiques discriminatoire 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 vacance à un salarié en longue maladie au prétexte qu'il n'a pas de bulletin de paye revient à ne pas lui donner une prime vacance en raison de son état de santé.

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 ?

L'article 31 de la Convention Collective de la branche SYNTEC prévoit le versement d'une prime de vacances d'un montant au moins égal à 10% de la masse globale des indemnités de congés payés de l'ensemble des salariés prévue par la convention collective.

La commission paritaire d'interprétation laisse le libre choix à chaque entreprise, en fonction de sa politique salariale, de définir les modalités de répartition de cette prime (avis d'interprétation du 19 mars 1999).

La pratique à Steria (usage) était de conditionner le versement de cette prime à une présence effective sur juin. Cet usage n'a jamais été remis en cause et est toujours appliqué.

Toutefois et à titre exceptionnel, la Direction décide de verser à ce salarié une prime équivalente pour compenser son manque à gagner.

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.

#### 14) Définition des usages Steria à géométrie variable

A Montpellier, lors des DP de novembre, vous avez invoqué un usage non écrit pour démontrer qu'il était normal qu'un salarié n'ayant pas de paye en juin ne puisse pas obtenir une prime vacance.

L'usage qui permettait aux salariés d'utiliser systématiquement les moyens de locomotion les plus rapides à lui été perdu dans le déménagement.

Les délégués du personnel vous accusent de ne pas respecter la décision de justice émise le 29 avril par le tribunal de Nanterre, dès lors que cet usage est plus défavorable aux salariés que les règles en vigueur chez Sopra Steria Group.

Les délégués du personnel mettent en demeure une fois pour toute la société Sopra Steria Group de respecter la décision de justice du 29 avril 2015.

Les usages continuent d'être appliqués.

#### 15) Définition des usages Steria à géométrie variable (suite)

A Montpellier, une juste réclamation sur les surtemps de trajet vous a fait répondre : « les deux mesures étaient mises en œuvre à Steria, le surtemps sous forme de TEA étant utilisé lors des grands déplacements.

En aucun cas il n'y a équivalence entre le surtemps de déplacement et la TEA : le salarié ne récupère pas le temps passé dans les transports (s'il le récupérait cela signifierait que le temps de déplacement était du temps de travail).

C'est la hiérarchie qui fixe la ou les TEA à accorder »

Il serait bon que cette pratique ne vienne pas à Aix en Provence, puisque celui qui a répondu cela ignore que cette compensation a vu le jour à Aix en Provence.

L'usage était donc le suivant : sans être considéré comme du temps de travail effectif, la part du trajet effectuée en dehors des horaires normaux était récupérée sous forme de TEA sur la base de 1h pour 1h.

Et pour revenir au point 4 du mois dernier, jamais avant la fusion un manager n'avait demandé à un salarié arrivé en retard en raison de condition de route plus long que d'habitude, de prolonger sa journée de travail au-delà de l'horaire normal.

Il serait bon que là aussi cet usage revienne car il s'agit avant tout de bon sens.

La Direction ne change pas la réponse apportée à Montpellier, réponse qui est la seule applicable.

## 16) 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 le chef d'établissement de l'établissement Pichaury ne dispose plus d'un CHSCT depuis le 27 septembre 2015.

Le chef d'établissement ne peut 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 vœu. 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, membre du collège désignatif, au nom d'une prérogative issue de l'article L4613-1 du code du travail, exige 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 €* ».

Ce point, qui dépasse les pouvoirs qui ont été délégués au Responsable de site, sera remonté à la direction de l'entreprise.

## 17) Nouveaux locaux d'Aix en Provence

Le CHSCT Pichaury aurait déjà été consulté et ce dès le début du projet.

Pourquoi la Direction n'a-t-elle toujours pas consulté le CHSCT d'Europarc ? Quel a été l'avis rendu par le CHSCT consulté ? Quel était exactement la teneur de cette consultation ? Peut-on disposer du PV du CHSCT traçant cette consultation, il n'est pas disponible sur le site Sopra.

Les textes, les experts (formateur CHSCT choisi par l'entreprise, architecte, inspection du travail) attestent tous de l'obligation de consulter le CHSCT dès le début de ce type de projet (avant même l'achat du terrain) et tout au long de la vie du projet. L'implication en amont des acteurs de la sécurité et des conditions de travail est une exigence non seulement de la loi mais aussi du bon sens. Construire est une chose et a un coût. Construire, casser et reconstruire parce que les normes et exigences n'étaient pas respectées en est une autre et a un tout autre coût. Les économies se font à tous les niveaux. Les délais aussi risquent d'être impactés.

Quand comptez-vous consulter le CHSCT d'Europarc ? Combien de fois ? A quelles étapes du projet ?

Ces questions relèvent du CHSCT.

Pour information le CHSCT de Pichaury n'a pas été consulté sur le projet.

En revanche le process d'information des CHSCT va débuter, une réunion commune des deux CHSCT ayant d'ores et déjà été programmée.

## 18) Les entreprises s'engagent dans la lutte contre le réchauffement climatique.

« *Les groupes français multiplient les initiatives et incluent le climat dans leurs stratégies. Certains y décèlent même un potentiel de croissance* ». Voilà ce que l'on peut lire dans la presse. En l'occurrence celle-ci est tirée des Echos. Il y a de très nombreux articles sur ce sujet. De très nombreuses entreprises qui n'attendent pas d'y être contraintes pour agir.

Sopra Steria affirme ici son engagement [https://parici.soprasteria.com/gp/group\\_all/brief/sd-csr\\_all/Pages/,DanalInfo=portal.corp.sopra+default.aspx?RDRCTD=true](https://parici.soprasteria.com/gp/group_all/brief/sd-csr_all/Pages/,DanalInfo=portal.corp.sopra+default.aspx?RDRCTD=true)

Concrètement, le projet de construction des nouveaux locaux est une opportunité de mettre en œuvre cette ambition de responsabilité citoyenne et de participation à l'effort commun.

Que compte faire la Direction ? Quels seront les matériaux utilisés ? Quels seront les choix énergétiques ? Quel sera le niveau d'autonomie énergétique des bâtiments ? Quels seront les équipements installés destinés à faciliter l'usage de véhicules propres ? etc.

Ces points seront abordés en CHSCT dans le cadre du process d'information / consultation de cette instance et seront portés ultérieurement à la connaissance des salariés.

## 19) Ordre de mission

L'article 51 de la convention collective précise : « *avant l'envoi d'un salarié en déplacement, un ordre de mission sera normalement établi, se référant au présent titre* »

Pouvez-vous dire pour combien de salarié ne travaillant pas dans son établissement de rattachement, la normalité n'a pas été respectée au jour de la tenue de la réunion des DP, le % que cela représente par rapport aux salariés en déplacement et les mesures que vous comptez prendre afin que l'article 51 de la convention collective soit bien respectée tout au long de l'année et pour tous les déplacements, quelle que soit la durée ?

Le mois dernier vous avez reconnu un certain laxisme dans la gestion des ordres de mission mais visiblement vos propos n'ont pas été suivis de faits. Que se passe-t-il ?

Ces demandes d'information ne sont pas des réclamations au sens du Code du Travail.

Un ordre de mission doit être établi avant tout déplacement et a pour objet notamment d'indiquer les frais qui seront pris en charge.

Compte tenu de la charge de travail que cela représente et du nombre de déplacements, il peut arriver que l'on n'ait pas le temps d'établir un tel ordre de mission, d'autant quand cela n'entraîne aucune conséquence pour le salarié, les règles d'engagement et de remboursement des frais étant établies et connues de tous.

Il est préférable toutefois de l'établir.

La Direction confirme cette volonté de déploiement des ordres de mission en 2016.

## 20) Liste des chantiers

Les délégués du personnel demandent à la Direction de fournir une liste à jour des chantiers ou sites d'intervention des salariés avec indication des adresses et des horaires effectués par les salariés.

Un refus de la Direction signifierait une nouvelle preuve que la Direction privilégie fortement les élus DP ex-Sopra qui disposent eux de ces informations.

Une liste des affectations sera communiquée aux Délégués du Personnel, une fois les ordres de mission établis. La Direction transmettra cette liste tous les ans, avec éventuellement une révision par semestre. La Direction rappelle que tout salarié est joignable par son adresse mail.

## 21) Mutuelle – Mise en œuvre du contrat responsable

Quelles sont les changements prévus pour l'année 2016 suite aux modifications législatives ?

Les salariés doivent-ils s'attendre à une baisse du niveau des prestations ?

Une information / consultation du CE sur l'évolution des garanties santé dans le cadre des nouvelles dispositions sur les contrats responsables a eu lieu lors de la séance du CE des 26 et 27 novembre 2015.

Pour pouvoir continuer à bénéficier des exonérations fiscales et sociales accordées aux contributions salariales et patronales, notre régime « *frais de santé* » doit être mis en conformité avec la nouvelle réglementation sur les « *contrats responsables* », et ce à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Nous avons souhaité que cette mise en conformité soit faite en maintenant notre niveau de garanties santé tel qu'il est aujourd'hui, sans surcoût pour les collaborateurs, et en conservant la répartition globale du financement entre employeur et collaborateur.

Notre régime devra toutefois être construit différemment, et s'articulera donc de la manière suivante à compter du 1<sup>er</sup> janvier :

- ✓ Un contrat « *socle* » responsable, obligatoire, cofinancé par l'employeur et le collaborateur, et donc déductible et exonéré de charges sociales ;
- ✓ Un contrat « *sur complémentaire* » non responsable, toujours obligatoire, mais financé uniquement par le collaborateur. Ce second contrat prendra en charge uniquement le niveau de prestations se situant au-dessus des plafonds définis par les contrats responsables.

Le contrat « *sur complémentaire* » étant non responsable, la contribution salariale ne bénéficiera pas de l'exonération de l'impôt sur le revenu.

Pour éviter que les collaborateurs supportent une charge du fait de cette évolution, il a été décidé de reporter, de la part salariale vers la part patronale, un pourcentage du taux de cotisation de la « *sur complémentaire* », correspondant à l'assujettissement fiscal sur la base théorique d'une tranche marginale d'imposition.

Cette solution permet de maintenir le niveau de garanties, avec une stricte absence de majoration pour le collaborateur.

À cet effet, le document portant modification de la décision unilatérale de l'employeur relative au régime « frais de santé », ainsi qu'un résumé des garanties des contrats d'assurance en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016 ont été adressés à tous les salariés.

## 22) Rattachements administratifs

Est-il prévu des modifications de rattachements administratifs en janvier 2016 ?

Oui, dans le cadre de la mise en œuvre des élections, pour que les salariés puissent se porter candidat et voter sur les sites sur lesquels ils interviennent réellement. Cette opération, étant nationale, est pilotée par le siège.

## 23) Heures supplémentaires

S'il est autorisé de prévoir contractuellement la réalisation systématique d'un nombre d'heures supplémentaires prédéterminé chaque mois (38 h 30 heures au lieu de 35 heures par exemple), cela n'autorise pas l'employeur à ne pas décompter le temps de travail exact des salariés afin de leur payer d'éventuels compléments d'heures au forfait prédéterminé. Votre fiche de paie comporte alors trois lignes : salaire de base sur 35 heures - forfait d'heures supp sur 3,5 heures - heures supp complémentaires.

L'exécution d'heures supplémentaires n'autorise pas le dépassement des différentes durées maximales du travail si bien que le versement d'une prime censée couvrir l'intégralité des sommes dues au titre des heures supplémentaires n'est pas légal car elle ne règle pas la question des repos compensateurs dus.

Le forfait d'heures supplémentaires doit être prévu dans le contrat.

Même pour un cadre supérieur, l'existence d'un salaire forfaitaire comprenant un certain nombre d'heures supplémentaires ne se présume pas, il doit être expressément prévu au contrat : pourvoi01-40765

Un tel contrat ne se présume pas et requiert l'assentiment du salarié, en outre le caractère forfaitaire de la rémunération ne peut lui être défavorable c'est à dire que le forfait d'heures supplémentaires doit correspondre au nombre d'heures supplémentaires effectivement réalisées : jurisprudence constante Cass soc 19/3/2003 - pourvoi 01-40128.

Avant la fusion, Steria a pris le risque de très grosses amendes pour ne pas avoir respecté ces règles. Chez le nouveau Sopra-Steria les heures supplémentaires n'existent plus du tout. Le mot n'est même pas tabou, il n'existe pas dans le vocabulaire de l'entreprise. Pourtant nous constatons chaque jour que des salariés travaillent bien au-delà des horaires de l'entreprise et nous constatons également des échanges de mails toutes la nuit. Combien de temps comptez-vous encore bafouer les droits de vos salariés ?

L'accord STERIA sur l'aménagement et la réduction du temps de travail signé en 2000 et toujours en vigueur précise le mode de gestion des heures supplémentaires.

3 types de modalités de gestion des horaires de travail sont distingués :

« **1) Modalités 1** : les modalités standard, avec une référence horaire de 35 heures (5 jours x 7 heures) et un seuil de déclenchement des heures supplémentaires fixé à **1 600<sup>1</sup>** heures pour une année calendaire (un prorata en cas d'année incomplète). Le seuil de 1600 heures est abaissé en fonction de l'ancienneté ».

« Les collaborateurs en modalités 1 enregistrent les heures de travail accomplies dans la journée et par semaine, y compris les heures demandées par la hiérarchie au-delà de l'horaire prévu. Cette comptabilisation en heures permet, **à la fin de la période de référence**, de qualifier d'heures supplémentaires celles qui excèdent le plafond annuel de 1600 heures. Les heures supplémentaires **calculées à la fin de la période de référence** font l'objet avec les majorations y afférentes (cf article 33 de la convention collective), selon leur souhait, soit d'un paiement soit d'une conversion en repos équivalent (avec la précision de la demi-journée) ».

Les heures effectuées dans une semaine, même si leur volume est supérieur à 35 heures, **ne sont pas des heures supplémentaires**. Elles ne le deviennent que si, à la fin de l'année, leur nombre est supérieur à 1 607 h. ou au plafond déterminé en fonction de l'ancienneté.

**2) Modalités 2** : les modalités de réalisation de missions, avec un nombre maximal de jours travaillés de 214 à 218 selon l'ancienneté conventionnelle et une référence hebdomadaire de 35 heures pouvant être dépassée dans une limite de 10 % pour absorber les heures supplémentaires occasionnelles.

Ces collaborateurs peuvent également réaliser des tranches exceptionnelles d'activité (TEA) qui sont comptabilisées sous forme de demi-journées et qui seront récupérées.

Les collaborateurs en modalités 2 ont deux natures d'heures supplémentaires :

<sup>1</sup> Devenues 1 607 heures, de par l'instauration de la Journée de Solidarité.

1) les heures supplémentaires occasionnelles, qui font partie de la rémunération forfaitaire et qui doivent rester dans la plage de 10 % pour la semaine (soit une demi-journée). Les heures supplémentaires qui seraient réalisées au-delà de 38 H 30 dans la semaine, sans constituer de tranche exceptionnelle d'activité (voir ci-après) font l'objet de récupérations dans le mois, définies en accord avec la hiérarchie.

2) Les tranches exceptionnelles d'activité, lorsque 10 heures de travail effectif ont été accomplies dans la même journée et qui génèrent le droit à une demi-journée d'absence par TEA. Il en est de même pour les éventuelles activités exceptionnelles du week-end qui constituent, sauf accord plus avantageux, une tranche exceptionnelle d'activité par demi-journée accomplie.

## 24) Disparition des managers Ex-Steria

Un mal étrange semble frapper cette population. L'épidémie concerne tout le territoire français. Et particulièrement notre région où des spécimens disparaissent sans aucune explication. Pourquoi toutes ces cachoteries ?

La Direction n'a pas de commentaire particulier à faire concernant cette question, le nombre de départ de salariés étant peu élevé (cf. tableau fourni tous les mois).

## 25) Qui fait quoi ?

Les DP et les salariés ne connaissent rien de l'organisation de leurs entités. La Direction a reconnu le problème lors de la formation d'intégration mais ne souhaite visiblement pas le résoudre. Pour quelles raisons ?

Face 2 Face comportera prochainement une partie dédiée à la Division dans laquelle l'organisation sera présentée.

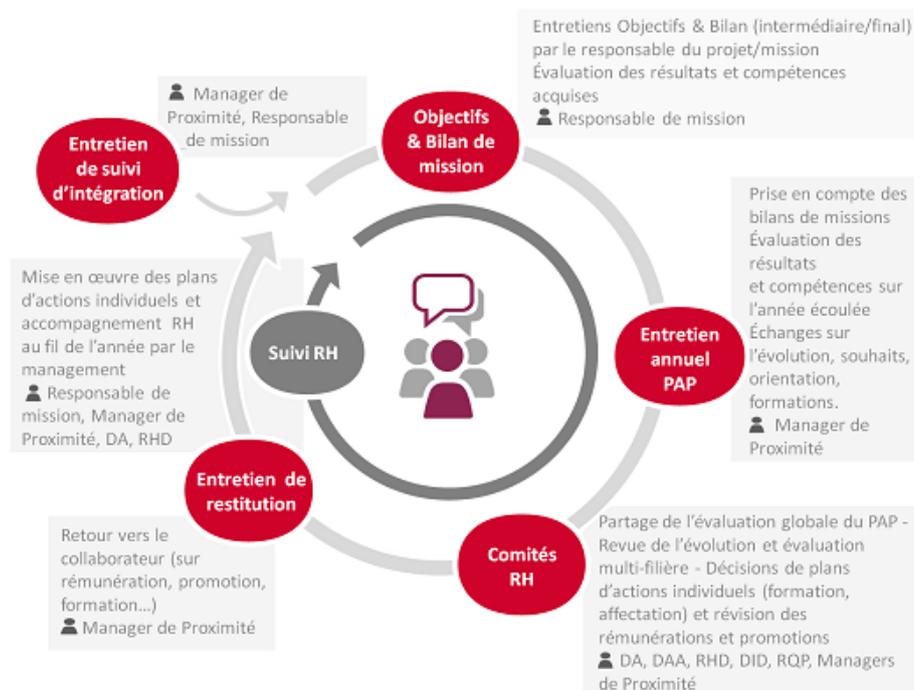
Ces organisations seront également présentées lors des réunions d'agence prévues en début d'année.

## 26) PAP

Certains salariés se plaignent de la qualité de leur PAP. Il est vrai que l'exercice est compliqué pour les managers en l'absence de référentiel métier et des entretiens annuels de Steria qui semblent avoir été perdus.

Cette situation ne risque-t-elle pas de défavoriser les salariés ex-Steria lors de l'exercice d'augmentation ?

Les PAP sont réalisés à partir du référentiel métier ex Steria. Le cycle RH est décrit ci-dessous.



Les Comités RH font intervenir de nombreuses personnes (cf. ci-dessus) permettant d'avoir une bonne vision des salariés.

Comment comptez-vous faire pour garder une trace écrite des entretiens et pour les faire vivre d'une année sur l'autre ?

Les PAP sont conservés dans les dossiers des salariés.

Les salariés sont-ils informés du circuit de transmission des informations et des suites données à l'entretien (par qui et dans quel délai ?).

Les informations sont disponibles sur Face 2 Face (cf. lien ci-dessous).

[https://parici.soprasteria.com/hr/HR\\_FR\\_SG/MonParcours/MonEvolutionPro/Pages/,DanalInfo=portal.corp.sopra+EntretienAnnuelPAP.aspx](https://parici.soprasteria.com/hr/HR_FR_SG/MonParcours/MonEvolutionPro/Pages/,DanalInfo=portal.corp.sopra+EntretienAnnuelPAP.aspx)

## **27) Augmentations**

Il existe soit disant un comité des ressources humaines qui décide de nous augmenter ou pas. Quelle est la composition de ce comité ou de ces comités à Aix en Provence ? Est-ce que des salariés ex-Steria participent à ces instances ?

Les participants au CORH sont indiqués dans le schéma ci-dessus.

## **28) Règlement intérieur**

Le règlement intérieur de l'établissement a-t-il ou va-t-il être modifié suite à la fusion ?

Le règlement applicable est celui de Sopra Steria (ex Sopra).

**Dates des prochaines réunions :** jeudi 7 janvier, jeudi 4 février, mardi 22 mars