

Le billet d'humeur de Pi R



Dernier catch up en **langue anglaise** ? Ce n'est pas nouveau.

La nouveauté c'est que cette fois pour le premier catch up SBS dans le giron Axway, je n'ai pas trouvé le lien **version en français**. Et là, par-delà ma crainte de ne pas saisir toute la substantifique moelle du message prodigué par mon DG (oups mon CEO), je m'interroge sur l'objet, l'essence même d'une réunion « catch up ».

Si j'en crois internet, les réunions de « rattrapage » constituent un outil essentiel pour les entreprises afin de s'assurer que **tout le monde est sur la même longueur d'onde** et discuter des progrès, des défis et des prochaines étapes.

C'est là que le bât blesse : En français moyen, je confesse une certaine faiblesse dans **la maîtrise des langues étrangères**, fut elle celle de Shakespeare.

Je ne peux pas croire que nos guides en SBS ignorent cette triste réalité : le système éducatif français pêche sur l'apprentissage des langues étrangères. En France **nous ne sommes pas bilingues**, loin s'en faut. Cela dit, force est de constater que les jeunes générations Z voire Y, grâce à internet, les jeux en ligne et Netflix semblent moins touchées par cette déficience nationale. Je subodore que nos guides en SBS sont également au fait de cette heureuse amélioration.

Et je m'interroge : pourquoi n'a-t-on pas pu cette fois **bénéficier d'une traduction simultanée** ?

Une société internationale de la dimension de SBS n'aurait **pas les moyens ou ne saurait pas mettre en œuvre un tel service** ? Cette explication ne me convainc pas. Un défaut d'organisation ? Je ne me permettrais pas de faire ce procès, ni à la nouvelle organisation 2024, ni à la mise en œuvre P3.

Alors je gamberge et vient à penser que ce pourrait être **intentionnel**.

A quel dessein me direz-vous ? Bon sang mais c'est bien sûr : séparer le bon grain de l'ivraie.

Qu'importent les boomers et la génération X... **Ils ne sont pas l'avenir d'une société innovante**. En tant qu'outil social, la langue joue un rôle essentiel dans la formation et l'orientation des relations sociales. Chaque groupe, chaque clan, chaque génération se démarque par son langage, ses tournures, ses acronymes, ses hermétismes (particulièrement dans l'univers de l'informatique). **Partager en anglais** serait donc un moyen subtil de **créer/cibler une communauté, écartant discrètement les moins désirables** ? Qui irait se plaindre ? Qui osera avouer ses faiblesses ?

Et hop, **au déni de la politique RSE qui prône l'inclusion**, le tour est joué. Bien loin de se nourrir de la diversité, SBS (in)justement s'en va perdre la richesse liée à cette diversité.

Rachat d'actions ! Pour quoi ?

150 M€

Fort de la cagnotte de 410 M€ que l'actionnaire principal a récupérée en faisant passer SBS de sa poche droite (SSG) à sa poche gauche (Axway), il décide maintenant d'en consacrer **150 M€ au rachat d'actions**, soit près de **4% du capital** tout de même.

Alors que dans chaque négociation **nous nous battons** becs et ongles pour obtenir des **avancées pour les salariés** et qu'il nous est sans cesse rétorqué que ce **serait trop cher** et compromettrait la performance et donc l'avenir (sic) de l'entreprise, à l'heure où la génération de cash-flow est une recherche permanente, c'est donc **150 M€ de trésorerie** qui sont, n'ayons pas peur des mots, '**jetés par la fenêtre**'.



N'y avait-il pas mieux à faire avec cet argent ?

Un CRH de juillet digne de ce nom au **bénéfice des salariés** par exemple ou **l'acquisition d'une entreprise** de 150 M€ de CA (équivalent à environ 1500 salariés) au **bénéfice de l'entreprise**.



Nous ne pouvons croire qu'il s'agisse juste de soutenir le cours de l'action !

Et dans ce cas **attention au retour de bâton de la bourse** qui pourrait voir, à terme, d'un très mauvais œil une décision qui n'irait pas dans **le sens du projet industriel** de l'entreprise, **s'il existe encore**.

Notons tout de même au passage que l'actionnaire principal (Sopra GMT) renforce ainsi sa position sans avoir déboursé un kopeck.



Mise à mort du mentorat !

En 2019, l'entreprise décidait de compléter son processus RH en mettant en place les mentors, **chargés de suivre et d'orienter votre progression de carrière** avec en charge notamment les entretiens d'évolution biannuels, ce qui leur permettait d'**intervenir utilement lors des CRH** de mi et fin d'année, CRH au cours desquels **les promotions et augmentations** sont accordées.

Aujourd'hui, **marche arrière, toute !**

Et pourtant, suite à un sondage diligenté par le CSE central, on apprend que :

- 85% des sondés estiment que le dispositif 'Mentors' a répondu à leurs attentes, et 66% qu'**il leur a permis une réelle avancée professionnelle**
- 89% des mentors **apprécient cette mission**, trouvent leur rôle utile et peuvent l'exercer dans de bonne condition

Les deux parties de cette relation 'mentors-mentorés' semblent donc satisfaits du dispositif.

Seule la direction y trouve à redire sans réelle analyse de l'existant et remet en cause le dispositif en **interdisant au mentor l'accès au CRH**, réduisant de facto ce rôle à une dimension purement administrative consistant à cocher la case de l'entretien d'évolution obligatoire, tous les deux ans.

Le risque est qu'évidemment la vision court-termiste par nature du MOP l'emporte sur une vision à plus long terme **de votre progression et de votre évolution de carrière.**

CRH de mi-année

		SSG	SBS	Sopra Solutions	SHRS	I2S
Taux de promotion	Femmes	Informations confidentielles jusqu' à août 2029	1,66%	4,55%	1,07%	0,94%
	Hommes		1,83%	5,88%	0,87%	0,98%
	Total		1,78%	5,36%	0,92%	0,97%
Taux de sélectivité	Femmes		5,30%	4,55%	6,16%	3,29%
	Hommes		5,64%	5,88%	6,62%	4,41%
	Total		5,54%	5,36%	6,44%	4,15%
Taux d'augmentation	Femmes		0,16%	NS	0,19%	0,14%
	Hommes		0,14%	NS	0,19%	0,16%
	Total		0,15%	0,12%	0,19%	0,15%
Augmentation moyenne	Femmes		130 €	NS	138 €	146 €
	Hommes		126 €	NS	152 €	138 €
	Total		127 €	120 €	146 €	139 €

Du côté de chez Sopra Solutions

Les salariés de SSOL s'apprêtent à **voter** pour se doter d'un CSE.

Pour que tous **continuent à percevoir leurs prestations habituelles**, un accord de délégation des ASC au CSE de SBS a été mis en place pour la période intermédiaire et **si nécessaire jusqu'au 31 décembre** afin de permettre aux nouveaux élus SSOL de mettre en place l'organisation de leur choix.

La trésorerie du CSE sera divisée entre SBS et SSOL **au prorata** du nombre de salariés

N'y allez jamais, jamais seuls !

Il se peut qu'au détour d'un couloir votre manager vous propose un entretien pour évoquer la possibilité de recourir à **une rupture conventionnelle**, entretien que lui aura soigneusement préparé.

Or des règles sont à respecter et **le montant de l'indemnité, qui peut paraître alléchant**, doit être apprécié au regard de votre situation personnelle en tenant compte notamment du délai de carence de l'indemnisation chômage qui pourrait en résulter.

Vous avez la possibilité de vous faire accompagner. Vos élus **TraidUnion** sont à votre disposition **pour vous assister** dans cette épreuve où vous avez beaucoup à perdre si vous n'êtes pas vigilants.

En cas de besoin, contactez gerard.michel@soprabanking.com