

POUR Y VOIR + CLAIR

Début des NAO 2025 – Vous allez rire ... jaune !



Comme les feuilles d'automne, chaque mois de novembre, tombent les NAO.

Après un millésime 2024 déjà famélique, le cru 2025 s'annonce pire.

Pas de marge de manœuvre pour augmenter les salaires nous dit la Direction qui annonce d'entrée de jeu qu'il n'y a rien à attendre de ces NAO.

Et pourtant ... **l'entreprise continue sa progression régulière vers les 10% de ROA.**

Et pourtant ... l'entreprise dispose de telles **liquidités** qu'elle flambe **150 M€ pour racheter ses propres actions aux seules fins de les détruire.**

Incompréhension générale des salariés et des syndicats.

Explications scabreuses et divergentes du DAF et du DG qui, depuis, ont accordé leurs violons : il s'agit d'envoyer le message au marché que l'actionnaire principal croit au projet long de l'entreprise.

De la com' donc. ... A 150 M€ tout de même ...

Notons au passage que ledit actionnaire **renforce ainsi sa position de près de 4% sans déboursier un euro.**

Et pour les salariés, rien, nada, walou !

La Direction, décomplexée, joue sur les tensions du marché de l'emploi pour se permettre de négliger ses salariés. **Quel cynisme !**

Pour autant, dans la continuité des actions de **Traid-Union** en faveur de **tous** les salariés, **vos délégués** ont demandé :

- ⚡ Que les **augmentations salariales** de janvier 2025 concernent **100% des salariés**, considérant qu'une **entreprise**, qui a les moyens de racheter pour **150 M€** d'actions pour les annuler, **a les moyens d'augmenter ses salariés**
- ⚡ Que les **montants attribués** dans le cadre des **rattrapages** prévus au titre de **l'accord sur l'égalité salariale F/H** fassent l'objet d'un **budget dédié**
- ⚡ Une **majoration** des Heures de Dépassement Journalier (HDJ) **dès la première HDJ effectuée**
- ⚡ Un **versement exceptionnel** sous forme de **prime** ou de **sur-intéressement** dont le **montant reste à négocier**
A titre d'exemple, les 150 M€ consacrés au rachat d'actions auraient permis le versement d'une prime de 2 500 euros à chaque salarié du groupe. Limité à l'effectif France, un versement à ce niveau coûterait 50 M€.
- ⚡ La **remise en place** d'un dispositif **d'actionnariat salarié**.

POUR Y VOIR CLAIR

Pour les frais professionnels, **Traid-Union** demande :

- ⚡ Une augmentation de **20%** sur les barèmes hôteliers avec un alignement des villes particulièrement onéreuses sur les barèmes parisiens
- ⚡ D'augmenter de 10% les barèmes de la zone Euro
- ⚡ D'augmenter les remboursements des repas à **25€ à midi, 40€ le soir, 10€ au petit-déjeuner** et 15€ pour le soir sans justificatif
- ⚡ De clarifier le process de prise en charge du dépassement du forfait hôtelier aux périodes de tension sur le marché
- ⚡ L'application de la **fongibilité** entre les repas du midi et du soir même sans nuitée
- ⚡ A tendre vers la règle URSAFF (dégressivité au bout de 3 mois révolus) en appliquant la dégressivité à partir du 23^{ème} jour
- ⚡ L'alignement des Indemnités Kilométriques sur le barème URSSAF avec une majoration de 20% pour les véhicules électriques
- ⚡ Dans le cadre de la Responsabilité Environnementale de l'Entreprise, **Traid-Union** demande la prise en charge par l'entreprise de **75 % des abonnements de transport en commun**, sur une base seconde classe et dans la limite de 11 mois sur 12 par année complète
- ⚡ La possibilité, au choix du salarié, d'utiliser son véhicule personnel, dès lors que le temps de trajet en transport en commun est supérieur de 30 minutes par jour au temps nécessaire pour venir au site de rattachement administratif ou lorsque ce mode de déplacement est d'un coût équivalant à l'utilisation d'un véhicule de location

Pour compenser la pénibilité des **missions éloignées récurrentes**, **Traid-Union** demande la création d'une **prime d'éloignement** :

- ⚡ 200 € brut par trimestre dès lors que le nombre de nuitées du trimestre écoulé atteint 25
- ⚡ Portée à 300€ brut si le nombre de nuitées atteint 30

Traid-Union demande également une prime de 30€ en cas de déplacement de 5 jours dans la même semaine.

Au quotidien, **Traid-Union** demande de porter à son maximum la part patronale du Titre Restaurant (**7,18 €**, pour 60% du total, la part salariale passant à 4,79 €)



Traid-Union demande 1 euro de majoration des tranches de **compensation de surtemps de trajet** (6, 8 et 10€ au lieu de 5, 7 et 9€) et **l'amélioration de l'information** sur ces droits souvent **méconnus des salariés**.

Enfin, Traid-Union demande d'augmenter de 10% les différents barèmes d'astreinte ainsi que les primes du travail en équipe.



Le téléphone portable étant de plus en plus utilisé dans l'exécution du contrat de travail (authentification Windows, justificatifs Concur, incitation aux e-learning sur téléphone...), et alors que de nombreux salariés doivent donc utiliser leur appareil personnel, **Traid-Union** demande la prise en charge forfaitaire de 5€ mensuel pour les salariés non munis d'un téléphone professionnel.

POUR Y VOIR + CLAIR

Si, lors d'un déplacement sur un site autre que votre site de rattachement, le temps de trajet est supérieur à votre temps de trajet habituel (Domicile – Site de rattachement), n'oubliez pas de faire valoir



Cas	Temps de déplacement professionnel		Compensation (par aller-retour)
	Ile de France	Autres régions	
Cas A	> 2h ≤ 2h30	> 1h30 ≤ 2h	5€
Cas B	>2h30 ≤ 3h	> 2h ≤ 2h30	7€
Cas C	> 3h	> 2h30	9€

vos droits à une **compensation** au titre du surtemps de trajet (loi Borloo) **lors de l'établissement de**

L'Ordre de Mission.

Tableau applicable si vous résidez à plus de 50kms de votre site de rattachement.

Cas	Temps de déplacement professionnel		Compensation (par aller-retour)
	Ile de France	Autres régions	
Cas A	> 3h ≤ 3h30	> 2h ≤ 2h30	5€
Cas B	>3h30 ≤ 4h	> 2h30 ≤ 3h	7€
Cas C	> 4h	> 3h	9€

Et si vous partez un dimanche ou revenez un samedi (ou un jour férié), vous pouvez bénéficier d'une compensation de 50 euros (cas D).

Pour ce faire, créez une note de frais avec les cas de dépense A, B, C pour 5, 7 et 9 euros ou la case D pour le départ du dimanche ou retour le samedi.

Le coin des (autres) négos ...

Accord 'Maintien des Cotisations Retraites' à temps plein pour les salariés à temps partiel : + 2 ans !



Cachée dans l'accord Egalité Professionnelle (toujours en cours de renégociation), **cette disposition, en place à l'initiative de Traid-Union depuis 2021**, fait aujourd'hui l'objet d'un **accord distinct**.

Il est prévu que tout(e) salarié(e) avec un taux d'emploi d'au moins 50%, peut demander le **maintien des cotisations d'assurance vieillesse** (CNAV, AGIRC-ARRCO) **sur la base de son salaire reconstitué à temps plein**.

Si vous optez pour ce dispositif, la **société prend en charge la part patronale de ces cotisations pendant 10 ans maximum** (8 ans dans l'accord précédent), périodes de temps partiel continues ou discontinues, dans **toutes les sociétés de l'UES**. Le versement de la **part salariale** correspondante **reste à votre charge**.

Nous nous réjouissons de la **meilleure visibilité** de cette disposition qui fait suite à **l'insistance** des **représentants Traid-Union** auprès de la Direction Générale pour que ce **dispositif perdure** pendant la renégociation de l'accord Egalité Professionnelle. Les syndicats AVENIR, CFE-CGC, SPECIS-UNSA, S3I, et CFTC se sont finalement joints à nous pour renforcer notre demande.

Souvenez-vous, ni Avenir, ni la CFDT, ni CGT-Solidaires n'avaient voulu prolonger l'accord Egalité Professionnelle le temps des renégociations, **laissant la Direction en faire à sa guise** sur le maintien des cotisations retraites dans l'intervalle.



POUR Y VOIR CLAIR

Télétravail



Si les **négociations** viennent juste de **reprendre**, **nous relevons**, à ce **stade**, une certaine **ouverture** dans la **volonté d'échanger** de la part de la Direction, et **sans remise en cause** fondamentale des dispositifs actuels. **A suivre ...**

Mercato à la Direction

La réorganisation 2024 du groupe Sopra Steria n'est pas finie. Cyril Malargé a annoncé la création d'un poste de COO (Chief Operating Officer) en la personne de Dominique Lapère pour renforcer la Direction du groupe. Son rôle : Accompagnement des managers et mise en place de la stratégie sur le terrain.



"Quelque chose qui respecte le projet et conserve notre ADN".

Au niveau Sopra Steria, Gregory Wintrebert prend la responsabilité du Vertical Services Financiers Groupe. Hervé Forestier prend sa place à la tête du pôle France.

Les chaises musicales continuent à la tête de plusieurs verticaux : Energy et Telecom ainsi qu'Aéroligne.

Traid-Union, premier syndicat chez SopraSolutions !

Sur une participation de 78% et avec 61,63% des votes, Traid-Union s'affirme comme le premier Syndicat chez SopraSolutions.

Ainsi, **Traid-Union** obtient **6 élus** à l'issue du second tour.



... étend son réseau ...

... en ouvrant une **Section Syndicale chez 2MoRO !**

