

POUR Y VOIR CLAIR

Fermeture du site d'Albi. La Direction rétropédale !

Après l'annonce brutale, juste avant les fêtes de Noël, de la fermeture du site d'Albi, pour regrouper l'activité sur Rodez et Toulouse, à plus d'une heure de route, et face à l'incompréhension générale qu'elle a suscitée (voir notre communication de janvier 2025), la Direction **revient à la raison et annule sa décision**.



Elle opte pour un site de **coworking**, qui, jusque-là, **était soi-disant inexistant**.

Ce **revirement** est la **conséquence** de la **mobilisation générale** qui s'est mise en place :

- ⚡ Celle des **salariés**, d'abord, qui ont médiatisé l'affaire,
- ⚡ Celle des représentants du personnel, ensuite, et particulièrement ceux de **Traid-Union** qui ont interpellé la **Direction** au plus haut niveau pour lui **démontrer l'iniquité de cette décision**,
- ⚡ Celle des **élus locaux**, enfin, dont ceux de la Région, qui, de **manière un peu ironique**, ont proposé leur **aide** à la Direction pour **trouver une solution**.



Nous nous félicitons de ce **revirement** qui va permettre à nos **collègues** d'Albi de **rester affectés sur leur site**, et à la **Direction** de **se mettre en accord avec les valeurs de l'entreprise**.

Retours sur le cycle RH

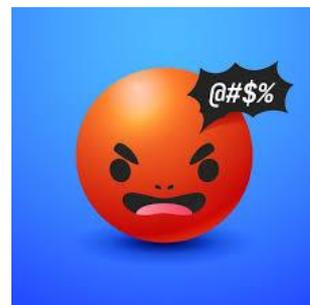
La **Direction revendique** (sic !) ... **une ...**
« Hausse des exigences dans ...
... l'évaluation des salariés » !

Comme cela est **« joliment » dit ...**

Comprenons par là qu'il y aura :

Peu d'élus et ...

,,, de **nombreux déçus**.



POUR Y VOIR CLAIR

La chasse aux séniors n'est officiellement pas ouverte !



A l'occasion du kick-off groupe, le Directeur Général a **fixé pour objectif de rabaisser l'âge moyen du groupe** (comprendre la masse salariale), pour atteindre **l'âge canonique de 35 ans** (vs 39,2 ans actuellement) qui semble être une valeur normative dans les ESN pour garantir un niveau de rentabilité satisfaisant, sans toutefois en préciser l'échéancier.

Cette **déclaration** a fait l'effet d'une **bombe** lorsqu'elle s'est répandue dans l'entreprise, si forte que la Direction, sur une interpellation de **Traid-Union**, a tenu à apporter les précisions ci-après :

« Cette diminution se ferait en réorientant fortement les recrutements vers les N1 (juniors) en passant à une proportion de 70% des recrutements, avec un maintien des niveaux supérieurs, (N2, N3, N4) qui doivent s'engager dans l'accueil de ces juniors et l'accompagnement dans leur progression. »

Dans un contexte de ralentissement économique et donc de la croissance avec la limitation des recrutements qui va avec, **nous avons** des **doutes** sur la méthode pour atteindre l'objectif.

Espérons que des managers zélés, qui auraient pris la consigne au premier degré, ne plantent pas des cibles dans le dos de leurs salariés séniors.

Si vous pensez être victime d'un de ces snippets qui vous proposerait, par exemple, une rupture conventionnelle au détour d'un couloir, **n'hésitez pas à contacter** l'un de vos représentants **Traid-Union**.



Bienvenue ...



... aux salariés

 **galitt**
by Sopra Steria

!

POUR Y VOIR + CLAIR

Où est passé le H de RH ?



Jusqu'où descendra-t-on ?

Vos élus **Traid-Union** ont interpellé la Direction sur ce sujet en ces termes :

Les managers ont-ils oublié la signification du "H" de "RH" ? Les managers ont-ils jeté aux oubliettes respect, décence et humanité ? L'optimisation des résultats du groupe en fin d'année doit-elle se faire à tout prix, au mépris des valeurs humaines les plus élémentaires ?

Que sont devenues ces belles intentions affichées ?

- « Rejoindre Sopra Steria, c'est participer à une véritable aventure humaine au sein d'un grand Groupe indépendant, maître de son destin, qui met le digital au service de l'humain pour construire un avenir positif. »
- « Les valeurs de Sopra Steria forment la base de nos fondamentaux. Elles définissent les comportements que nous voulons partager et incarner au quotidien. En les respectant, nous présentons un collectif uni et fort. »
- « Nous mettons le respect de l'autre au cœur de nos comportements »
- « Au quotidien, nous sommes tournés vers l'action positive »
- « Nos valeurs guident nos actions au quotidien. Partager ces valeurs nous permet de mieux nous comprendre et de mieux travailler ensemble, quel que soit notre métier. Notre défi à tous : vivre nos valeurs entre nous et avec nos clients, en recherchant l'exemplarité. »

Ces citations sont extraites de "Notre promesse collaborateur" et "Nos valeurs", toujours disponibles sur F2F.

Ces valeurs nobles animent la majorité des salariés du groupe, mais sont partagées par de moins en moins de managers. Il y a un abîme entre le discours officiel de l'entreprise et certaines pratiques managériales qui, par leur nombre croissant, représentent de façon significative la triste réalité du terrain.

Ainsi, certains managers ont proposé des **ruptures conventionnelles** (RC) à des collaborateurs **le 24 décembre, veille de Noël**. Cela ne leur pose-t-il donc aucun problème de conscience ? Où est la morale ?

Est-ce que la Direction n'inculque d'autres valeurs du groupe que celle du profit ?

Lors des prochaines négociations, devra-t-on ajouter à nos revendications, une trêve des RC pendant les fêtes de Noël ?

Certes, il n'y a pas de bonne date pour demander à un salarié de partir, mais un peu d'humanité et de respect ne ferait pas de mal dans cette entreprise, que l'on ne reconnaît plus !

Notre déclaration a été **applaudie par la plupart des élus**, tous syndicats confondus.