



La CGT STERIA dès la première séance de négociations a demandé qu'une expertise soit faite. Il aura fallu plusieurs séances avant que celle-ci ne soit acceptée.

La Direction aura tout tenté, y compris de restreindre le périmètre de l'expertise. Malgré cette restriction le Cabinet Sextant, spécialisé dans les expertises économiques et notamment dans notre secteur d'activité a pu malgré tout mener à bien sa mission.

Ce qui ressort de son analyse :

Alors que la plupart des concurrents se sont focalisés sur la rentabilité, le groupe Steria a cherché avant tout à gagner des parts de marché entre 2010 et 2012.

Pour cela la Direction de Steria a mené une politique agressive au niveau des prix, n'hésitant pas de ce fait à brader le travail des salarié-e-s. Elle se targuait par ses communiqués auprès de nous, des contrats remportés, de la croissance du chiffre d'affaires de Steria largement au-dessus des autres grands acteurs du secteur. Elle communiquait aussi sur la volonté d'augmenter ses résultats financiers. En fait tout cela cachait une monumentale erreur de choix stratégique :

Alors que la majorité des acteurs ont amélioré leur taux de marge opérationnelle sur la période 2010-2012, Steria est en recul, au niveau du Groupe comme en France.

Le manque d'anticipation de la charge de travail et le manque de compétences en interne ont poussé la Direction à recourir fortement à la sous-traitance au deuxième semestre, alors même que le nombre d'inter-contrats augmentait. C'est ainsi que pour le secteur IM en 2012 la sous-traitance externe a représenté 13 % du CA 2013 alors même que le nombre d'inter-contrats a sensiblement augmenté, entre 4 et 5% des effectifs facturables. L'effort de formation est en recul sur les années 2011 et 2012. Comme le note le cabinet SEXTANT, les prévisions annoncées de la direction pour 2013 seront en recul de -16% pour les frais pédagogiques.

CONCLUSION DU CABINET SEXTANT-EXPERTISE



À notre sens, le groupe a les moyens financiers de prendre le temps d'adapter le plus naturellement possible le modèle de delivery de la France, qui ne semble pas faire face à de vraies difficultés économiques durables

Steria France a enregistré une nette baisse de sa rentabilité sur le 1er semestre 2013, mais celle-ci est restée positive (à 2,5 % contre 4,9 % sur le 1er semestre 2012) et devrait atteindre 4,5 % sur l'ensemble de l'exercice (avec une stabilisation à 6,5 % sur le 2nd semestre 2013 contre 6,7 % sur le 2nd semestre 2012). Au niveau du groupe, malgré le recul du chiffre d'affaires, la direction s'attend toujours à une amélioration du taux de rentabilité sur l'ensemble de l'année (6,5 % selon SG Cross Asset Research) grâce à l'Europe continentale. Malgré la dégradation de la rentabilité de la France, le groupe a été en mesure de réduire de nouveau sa dette financière nette sur les 6 premiers mois de 2013 et conserve une marge de manœuvre proche de 90 M€ Enfin, la situation économique du groupe n'a pas empêché le groupe de continuer à remonter des dividendes aux actionnaires même si le groupe a réduit les dividendes au titre de 2012 (0,20€/par action contre 0,35€ au titre de 2011).

Ce sont bien 17 Millions d'Euros qui ont été versés sous forme de dividendes aux actionnaires sur les années 2011 et 2012.

Cette Direction comme l'a cyniquement affirmé le Directeur Général Olivier Vallet veut faire payer les salarié-e-s (« Qui d'autres que les salarié-e-s devront payer »). A hauteur de 20 Millions d'Euros.

ET pour 2014 que va-t-il se passer ?

Pour 2014 et dans le cadre de Ere2016 (**eRe comme eRreurs**) Steria poursuit dans sa stratégie pour satisfaire ses actionnaires (dividendes triplés entre 2009 et 2011). Elle indique s'orienter vers des activités dites à forte valeur ajoutée tels que le Conseil. Pourtant en 2004, la Direction avait décidé de mettre un terme à la filiale dédiée au Conseil, BSGL, expliquant que d'autres acteurs étaient mieux positionnés et mieux reconnus. La CGT avait alors dénoncé cet abandon montrant un manque de vision stratégique. Aujourd'hui elle pense qu'elle peut faire machine arrière, alors que les autres acteurs ont continué d'avancer ! Cela montre bien l'amateurisme des dirigeants de Steria.

Malgré leurs **eRreurs** passées, les dirigeants s'inscrivent toujours dans les solutions prises dans l'urgence, sans prendre la mesure de la nécessaire évolution des emplois à moyen et long terme.

Pour arriver à ses objectifs la Direction veut flexibiliser le temps de travail (plage de 6h à 21h, travail le samedi, perte de congés), supprimer des emplois par des départs **-volontaires ou pas**, geler les salaires, et certainement recourir à une croissance externe et des recrutements pour pourvoir aux nouveaux profils.

Pourtant la CGT a toujours dénoncé cette vision court-termiste, dangereuse pour les salarié-e-s. La CGT a toujours reproché l'absence de véritable plan de formation pour faire évoluer les salarié-e-s et anticiper les besoins de nouvelles compétences, en particulier l'absence de formations des salarié-e-s.

La CGT constate que la bonne santé du Groupe démontré par le rapport d'expertise de SEXTANT permet de mettre en œuvre concrètement les formations.

Pour la CGT il est donc totalement exclu de procéder à des licenciements.

Et si une nouvelle stratégie se met en place cela ne doit pas être financée par des économies sur le dos des salarié-e-s, mais :

1. par la suspension du versement des dividendes, comme cela se passe dans d'autres sociétés du CAC40, pour financer les formations,
2. par une vraie réflexion pour l'anticipation de l'évolution des compétences, la réalisation des formations.
3. par l'établissement d'un rapport de 1 à 5 entre les salaires les plus bas et les plus hauts. Aujourd'hui le rapport est de 1 à 40! Le salaire annuel (hors actions) du PDG est de 800000€. Quelle indécence !

Concernant le temps de travail la Direction, de manière opportuniste, voudrait remettre en cause l'ensemble des dispositions dont bénéficient les salarié-e-s. Pourtant celles-ci sont relativement minimalistes. Rappelons que travailler 38h30 par semaine aurait dû donner 23 jours de RTT au lieu des 6 accordés par Steria!

Il est également inadmissible de vouloir flexibiliser les salarié-e-s. Steria dans sa présentation de sa stratégie pour 2016 indique clairement sa volonté d'implanter une organisation du travail sur le modèle du « **lean management** ».

Celle-ci est présentée comme une façon efficace d'augmenter la productivité en y associant les salarié-e-s, le Lean en chassant le gaspillage et les temps « morts » dans le travail, rogne en réalité le temps nécessaire à la coordination des mouvements, aux échanges dans une équipe, aux apprentissages dans l'organisation. Il laisse les salariés comptables de trouver eux-même un moyen d'augmenter leur propre productivité.

C'est ainsi que la recherche de la performance s'effectue au détriment du bien-être au travail. L'intensification du travail joue dès lors un rôle important dans l'apparition de nouvelles pathologies : TMS, risques psychosociaux, pénibilité.

Pour la CGT il est donc totalement exclu de détériorer encore plus les conditions de travail des salarié-e-s.

STERIA épinglée par l'Administration

Par plusieurs courriers en date du 19 décembre 2013, l'Inspection du Travail a décidé de dresser plusieurs procès-verbaux :

- Le premier pour infractions répétées à l'article D3171-8 du Code de Travail, concernant la durée du travail. La CGT et la CFTD avaient saisies l'Inspection du Travail dès 2010 sur le sujet.
- Le second concerne les infractions aux articles R4512-2, R4512-7, R4512-7, R4541-4, R4541-8 concernant notamment l'absence de plans de prévention.

C'est la suite logique des constats répétés depuis plusieurs années par les inspecteur-trice-s du travail et dont Steria s'est moqué éperdument : **En 1999, un directeur de Steria avait dit à un inspecteur du travail : « Votre Code du Travail on va le faire sauter »!**