

15 juin 2018

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

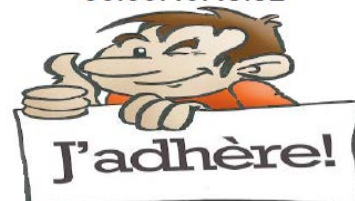
Jugement en 1^{ère} Instance attendu le 3 juillet 2018

En Angleterre, l'entreprise a concilié avec le TRUST qui a agi en justice pour l'obtention des droits des salariés. C'est indiqué clairement dans le document de référence 2017 de SOPRA STERIA GROUP publié récemment.

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



En France, elle n'a pas admis vos droits et le Tribunal de Grande Instance rendra son jugement le 3 juillet 2018 sur :

- **Les Frais Professionnels : Le Barème de remboursement des frais Km** pour la majorité des salariés est bien inférieur au barème administratif. Nous demandons au T.G.I d'ordonner l'indemnisation des frais de mission sur la base du barème administratif légal rebu annuellement. De même, le syndicat demande au T.G.I. d'ordonner l'indemnisation des frais de déplacement en clientèle **même à l'intérieur des zones urbaines définies par la direction**. Actuellement la direction fait supporter un surcoût financier au salarié pour se rendre sur son lieu de mission, par rapport au trajet vers son agence de rattachement.
- **L'Indemnisation légale du surtemps de trajet** : L'indemnisation actuelle ne correspond pas à l'obligation prévue dans le Code du Travail (Article L3121-4) en ce qu'elle refuse toute indemnisation du moment où le trajet Aller-Retour en mission est inférieur à 3 H par jour (4H si le salarié habite à plus de 50 km de son agence de rattachement).
- **Le Respect du Minimum salarial égal au plafond de sécurité social en modalité RTT 2** : Les salariés de l'UES en modalité RTT 2 selon l'accord SYNTEC c.à.d. qui ont un forfait hebdomadaire en heures sont concernés. Leur minimum salarial doit être supérieur ou égal au plafond annuel de la sécurité sociale (39 852 Euros par an depuis janvier 2018) selon l'accord RTT SYNTEC applicable. Depuis l'introduction en justice en 2016 de ce dossier, la Cour d'Appel de LYON a entériné ce principe ainsi que la Cour d'Appel de Rennes par arrêts publiés.
- **La Cotisation employeur inférieure au minimum pour la Prévoyance ce qui cause une cotisation indue payée par les salariés** : L'entreprise cotise 1% pour la tranche A du salaire pour la Prévoyance alors que L'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 agréée par arrêté ministériel du 31 mars 1947 (JO 24 avr.) dispose que la cotisation employeur doit être au moins égale à 1,5% de la tranche A du salaire. En rétablissant le bon niveau de la cotisation de l'entreprise, chaque salarié verra son salaire net mensuel augmenter d'autant à service égal.
- **Les centaines de suppression de postes depuis 2015, la Négociation Collective et le fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel ainsi que la Discrimination condamnée mais maintenue** : La discrimination des représentants du personnel et les problèmes d'entraves aux instances sont maintenus en raison de la volonté de la direction d'effectuer les restructurations et les transformations en mettant les salariés et leurs représentants à l'écart. La direction tente d'empêcher nos représentants du personnel de défendre les droits collectifs (calcul des indemnités de congés payés par exemple) et de soutenir chaque salarié en difficulté.

AXWAY, SOPRA STERIA, I2S, SBS, SOPRA HR

15 juin 2018

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

AXWAY, SOPRA STERIA, I2S, SBS, SOPRA HR

Référendum et accord Temps de Travail

La direction a besoin d'un accord temps de travail validé avant le 1 janvier 2018 sinon la facture sera très lourde. En effet, sans l'accord actuel :

- Toute heure réalisée est payée même si elle n'est pas explicitement demandée au préalable par écrit par la hiérarchie.
- Pas de RTT vos heures supplémentaires payées avec la majoration au lieu d'une simple récupération.
- Il n'y a pas la flexibilité des horaires sans accord explicite du salarié moyennant la bonne contrepartie.

...

Et surtout l'entreprise perd un avantage concurrentiel important avec des conséquences graves sur la rentabilité en France.

Malgré tous les constats communs dans les multiples réunions de négociation, la direction propose de renouveler l'accord actuel en octroyant au maximum 1 jour de RTT supplémentaire par salarié.

Pour information, voilà la calcul du syndicat présenté à la direction en réunion de négociation qui démontre qu'avec l'horaire type de 36H50 par semaine, un salarié de l'UES a droit à 11,43 Jours de RTT pour compenser les 84 Heures supplémentaires qu'il réalise annuellement par rapport à un horaire légal à 35H par semaine.

En effet, un salarié qui travaille 35 H par semaine réalise normalement selon l'administration (journée de solidarité incluse) 1607 H/an

Proportionnellement un salarié avec l'horaire type de 36H50 par semaine (soit 36,833 H/semaine et 7H22' par jour) qui travaille un même nombre de jour va réaliser 1691 Heures par an soit 84 Heures soit 11,42 jours RTT sur une base de 7h 22 minutes par jour.

Donc en dessous de 11,42 jours RTT, chaque salarié concerné est lésé.

Passer donc de 10 jours RTT actuellement à 11 jours RTT est une correction insuffisante et non une concession ou une victoire. De surcroît, les jours RTT non pris sont perdus comme la direction refuse le paiement ou la mise en place d'un compte épargne temps.

Pour le syndicat AVENIR sopra steria, soit la direction améliore l'accord globalement et notamment au niveau de paiement des heures supplémentaires soit qu'elle ose solliciter la validation de l'accord par référendum des salariés.

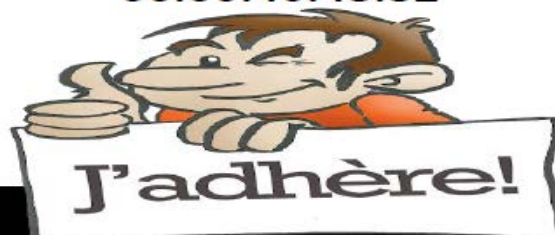
Environ 3% des salariés ont obtenu le paiement d'heures supplémentaires mais uniquement pour un volume total d'heures supplémentaires payées de 0,0x % des heures réalisées par an.

Le syndicat AVENIR sopra steria veut rendre la direction dépendante de la satisfaction des salariés. L'exemple récent du référendum à AIR FRANCE doit faire réfléchir la direction.

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



AVENIR

15 juin 2018

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

AXWAY, SOPRA STERIA, I2S, SBS, SOPRA HR

La Cour d'Appel tranche : le C.E. a raison

La direction a obtenu ce jour la réponse à son refus catégorique et inexplicable de fournir les données légales au Comité d'Entreprise et au Cabinet en charge de l'expertise sociale annuelle.

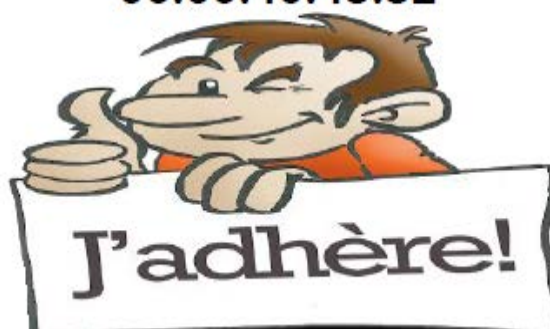
TRAID UNION n'est toujours pas à la hauteur de nos attentes. Pourquoi les élus TRAIID UNION étaient contre l'action judiciaire du C.E. pour obtenir ces données ?

La Cour d'appel de Paris a condamné ce jour la direction en dernier ressort (décision ci-après) :

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



PAR CES MOTIFS :

La cour, statuant par arrêt contradictoire mis à disposition au greffe,

Déclare irrecevable la demande présentée en appel de rétractation de l'ordonnance du 28 novembre 2016,

Infirmes l'ordonnance du 7 février 2017 sauf en qu'elle a rejeté l'exception de procédure tirée du défaut de mandat du représentant du comité d'établissement, déclaré irrecevable la demande de rétractation de l'ordonnance du 28 novembre 2016, et rejeté la demande reconventionnelle de la société Sopra Stéria Group au titre de dommages-intérêts pour procédure abusive,

Statuant à nouveau sur les chefs de demande restant à juger,

Constate que la société Sopra Stéria Group n'a pas remis à son comité d'établissement la totalité des documents obligatoires lors de la consultation annuelle sur la politique sociale 2015,

Déclare recevable la demande de communication de pièces présentée par le comité d'établissement et la société Acee,

Dit que la société Sopra Stéria Group devra communiquer au cabinet Acee les documents dont la liste figure en pièce 4-2 communiquée par les appelants,

Dit que cette communication devra se faire avant l'expiration du délai d'un mois à compter de la signification de l'arrêt par les appelants, sous astreinte de 500 euros par document et par jour de retard constaté après l'expiration de ce délai,

Condamne la société Sopra Stéria Group aux entiers dépens d'instance et à verser au comité d'établissement et à la société Acee, chacun la somme de 1.500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Le greffier,

La présidente,

15 juin 2018

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

AXWAY, SOPRA STERIA, I2S, SBS, SOPRA HR

LA R.G.P.D. et vos données CRH

La direction refuse la communication écrite à chaque salarié des données personnelles le concernant issues du Comité Ressources Humaines.

Le CRH étudie chaque année le positionnement et le devenir de chacun des salariés en son absence. Subir des décisions prises en catimini a fait craquer plus d'un collègue dans l'entreprise. Ces injustices nous ont toujours choquées.

La R.G.P.D. permet depuis le 25 mai 2018 d'obtenir l'accès en consultation \ modification des données personnelles pour chaque salarié aussi bien celles stockées au format numérique qu'en papier.

Ci-après le modèle pour réclamer ses données personnelles y compris ceux du Comité Ressources Humaines. En cas de difficultés, n'hésitez pas à nous solliciter sur le sujet.

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



De :

À : acces-cnil@soprasteria.com

Cc : (responsable RGPD de votre entreprise)

Objet : Courrier officiel avec AR : Demande de copie/accès à mes données personnelles et traitement

Importance : Haute

Courrier officiel avec accusé réception

Monsieur le responsable,

Par application des règles RGPD, je demande copie/accès de l'intégralité des données personnelles et des données qui me concernent et des traitements effectués quel que soit le format et le mode de stockage.

En effet, vous indiquez dans la note remise au CE SSG :

« Vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de suppression des données personnelles vous concernant, ainsi que la possibilité de vous opposer, pour des raisons tenant à votre situation particulière, au traitement de vos données, ainsi que du droit de définir des directives relatives au sort de vos données personnelles après votre mort et de demander la limitation du traitement vous concernant. Vous pouvez également obtenir la portabilité de certaines de vos données.

Vous pouvez exercer ces droits auprès du délégué à la protection des données (DPO) à tout moment en adressant un e-mail à l'adresse suivante : acces-cnil@soprasteria.com. »

Dans l'attente de votre réponse rapide,

Salutations distinguées