

**Les revendications du syndicat AVENIR sopra steria :
vos droits, le bon sens ... et la position de la direction**

Le Cadre :

Le syndicat AVENIR sopra steria a demandé à la direction de planifier les NAO le lendemain des résultats des élections professionnelles du 14 novembre 2019 :

- Dès le 14/11/2019, les résultats ont fixé les syndicats représentatifs qui négocient
- C'est la période habituelle de démarrage des négociations pour permettre de réaliser les augmentations de salaire postérieurement aux négociations (obligation légale)
- Seule une négociation loyale permet de traiter le mécontentement manifesté par les salariés lors de l'enquête Great Place To Work de juin 2019.

Malheureusement la direction a refusé et a retardé volontairement ces négociations. Elle n'a pas respecté la Loi en ajournant illégalement ces négociations postérieurement aux augmentations des salaires.

Le syndicat AVENIR demande que la direction respecte le démarrage annuel des NAO en novembre afin de respecter les obligations légales.

Le déroulement des négociations :

Les réunions de négociations se sont déroulées après les décisions 2020 de la direction et en majorité par téléconférence suite à la crise Covid-19.

Les données sociales fournies par la direction font l'objet de demande d'informations complémentaires disponibles :

- Les données salariales H/F (salaire minimum, salaire maximum, salaire moyen, salaire médian) par fonction exercée dans l'entreprise (référentiel métier) afin d'étudier l'égalité salariale pour les fonctions identiques (A travail égal, salaire égal selon le Code du Travail). Pourtant, ce tableau nous a été fourni dans le passé avec indication des tranches d'ancienneté et des tranches d'âges également !
- Les données salariales par indice Syntec, par fonction exercée et par modalité RTT
- Les données concernant les salariés non augmentés depuis 5 ans et ceux non augmentés depuis 3 ans ...

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



AVENIR

- Les données concernant les jours de congés et de RTT non-pris récupérés par la direction en 2019 et 2020.
- Les données concernant les salaires variables (note directive de la direction, critères, modalités de fixation des objectifs, modalités de calcul, population concernée, modèle de feuille d'objectif par fonction ...)
- Les données des salariés en modalité RTT 2 à HR SOFTWARE et dans chacune des entreprises de l'UES SOPRA STERIA (forfait horaire par entreprise, modalités réelles de décompte des heures supplémentaires, salariés dont le salaire est inférieur au PMSS ...)
- Les critères objectifs et mesurables pour les augmentations
- Les critères objectifs et mesurables pour les promotions
- Les données concernant les conditions de travail notamment que les RPS dans l'entreprise ainsi que les données détaillées de l'enquête Great Place To Work qui a manifesté le mécontentement des salariés
- Les règles retenues par la direction pour les postes de travail dans les nouveaux sites à construire notamment le projet Grand Paris à travers l'expérience des sites récemment aménagés et les évolutions concernant le Flex desk, le travail à distance et le Télétravail

Le syndicat AVENIR sopra steria revendique des négociations NAO régulières (qui couvrent chacun des thèmes prévus par la Loi y compris l'égalité du salaire à travail égal, les salaires variables et les conditions de travail) et loyales (fournitures des données disponibles chez l'employeur suite à notre demande). Ceci implique un mandat de la direction générale sur le sujet à nos interlocuteurs. Ce n'est pas le cas aujourd'hui.

Or, dès la démarrage des négociations, la direction a indiqué que ses décisions avaient déjà été prises sur les augmentations et qu'un blocage budgétaire est décrété suite à la crise Covid-19 à l'exception de son obligation d'exécuter l'arrêt de la Cour d'Appel de Paris du 6 février 2020 (Syndicat AVENIR sopra steria C\ SOPRA STERIA GROUP, I2S, BEAMAP, SBS, HR SOFTWARE et AXWAY) qui l'a condamné à revoir les remboursements des frais en zone urbaine et l'indemnisation du surtemps de trajet.



Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



AVENIR

1/ Sur les salaires et accessoires :

- AVENIR demande l'équité salariale ainsi que les critères objectifs et mesurables retenus par la direction pour définir les augmentations de salaire, le positionnement et les évaluations en CRH avec respect du droit d'accès à l'information pour chaque salarié. La disparité avouée dans les augmentations n'a pas été justifiée (Plus de 2500 €/mois pour certains, 0 pour d'autres) !
- AVENIR demande un plan d'action pour étudier le réel positionnement de chaque salarié et d'effectuer les ajustements correctifs pour les salariés injustement lésés.
- AVENIR demande une négociation des modalités de fixation des primes sur objectifs conformément à la jurisprudence. Il est interdit de transposer le risque du marché aux salariés, pourtant la direction l'a décidé par courrier aux salariés sans négociations.
- AVENIR demande un accord sur la répartition équitable de la participation à I2S.
- AVENIR demande le respect des droits conventionnels selon la modalité RTT ainsi qu'un vrai décompte et paiement des heures supplémentaires au-delà de 35H pour tous les salariés en RTT 2 dont le salaire est inférieur au PMSS.
- AVENIR demande le nombre de salariés en modalité RTT 2 (forfait heures) à HR SOFTWARE, à SBS, à SSG et à I2S.
- AVENIR demande l'ouverture de la possibilité des salariés en modalité RTT 1 ou 2 de passer au mode 36H50 lorsque ceci leur est favorable avec maintien obligatoire du salaire en effet la situation est fortement irrégulière et problématique:
 - + en modalité 36H50 par semaine, le salarié a droit à 11 jours de RTT pour compenser les 1H50 supplémentaires réalisées par semaine, la direction respecte le minimum salarial mensuel base 35H indiqué dans l'accord Syntec
 - + alors qu'en modalité RTT 1 il a 0 RTT alors que beaucoup de salariés font des heures supplémentaires non payées
 - + alors qu'en modalité RTT 2, la Loi parle d'un forfait jusqu'à 38H30 par semaine, la direction applique 38H30 systématique tout en octroyant 6 à 8 jours RTT maximum, pas de décompte des heures réalisées au dessus de 35H ni réunion de suivi ... pourtant plusieurs centaines de salariés ont un salaire inférieur au PMSS et il faut décompter précisément leurs heures supplémentaires au dessus de 35/semaine. La direction ne respecte pas le minimum salarial mensuel indiqué dans l'accord Syntec ...

2/ La prime exceptionnelle confinement

La direction n'a pas versé de prime macron ni de sur-intéressement. AVENIR demande une prime exceptionnelle COVID-19 de 1000 € pour les salariés qui ont travaillé pour assurer la continuité du service (critères à négocier) depuis mars 2020 comme le permet les finances de l'entreprise selon les données publiées en juillet 2020.



3/ Sur le barème de remboursement des frais de déplacement

Pour les missions jusqu'à 10 jours, AVENIR demande la maj du barème pour les grandes villes et leurs périphéries avec passage à 25 € maximum pour le repas de midi et 35 € maximum le soir, Hôtel + petit déj. à un maximum de 170 €. Pour les autres villes, 20 € à midi, 30 € le soir et 110 € pour l' Hôtel + petit déj. AVENIR demande une application intelligente et souple de la fongibilité pour ne pas pénaliser les salariés avec réévaluation du remboursement sans justificatif à 20 € pour le repas du soir et de 50 € pour l'hôtel + petit déj.

- AVENIR demande la revalorisation de l'indemnité kilométrique avec application du barème fiscal comme à HR SOFTWARE

4/ Sur le surtemps de trajet et sur le remboursement de frais en zone urbaine

La Cour d'Appel nous a donné raison sur ces points et la direction a proposé une meilleure indemnisation mais en maintenant des limites non-conformes. Le surtemps de trajet en mission doit être indemnisé. Le syndicat AVENIR demande une indemnité de 5 € par jour pour un surtemps de trajet jusqu'à 1H A/R par jour, et d'ajouter 5€ par jour par tranche supplémentaire d'1H de surtemps de trajet A/R par jour.

Le remboursement des frais doit s'opérer tant en zones urbaines qu'en dehors dans le respect des règles de remboursement intégral des frais supplémentaires occasionnés par la mission (Article 50 de la convention Syntec)

5/ Conditions de travail

Les Risques Psycho-Sociaux dans l'entreprise sont problématiques avec beaucoup d'arrêts maladie de longue durée et de Burn Out. Il est temps d'appliquer la Loi en matière de prévention primaire obligatoire en agissant sur les causes des risques : les abus de certains managers. Ces agissements sont contreproductifs et nuisent aux salariés et à l'entreprise.

AVENIR demande que l'enquête Great Place To Work donne lieu à un vrai plan d'action avec des indicateurs de suivi présentés au CSE (Nb de BURN OUT, Nb de démissions, Nb de litiges, Nb de Jours d'arrêt maladie ... par agence, par vertical et par entreprise)

6/ Sur le Télétravail :

Le Syndicat AVENIR demande une mise à niveau de l'accord au moins à hauteur de celui signé par AVENIR en 2013 (possibilité de 3 jours de Télétravail par semaine, indemnité mensuelle revue à hauteur de 10 € si 1 jour de Télétravail / semaine, 20 € si 2j / semaine et 30 € Euros par mois si 3j jours de télétravail / semaine ainsi qu'une participation aux frais d'installation d'un bureau confortable à domicile (50% des frais occasionnés – participation plafonnée à 200 Euros) ainsi qu'une assistance et un suivi des salariés en Télétravail en période de crise.

AVENIR insiste que le télétravail occasionnel ou exceptionnel doit être indemnisé y compris à SOPRA HR.

7/ Sur l'entretien professionnel, la formation et l'évolution dans l'entreprise

Le Syndicat AVENIR demande à ce que les entretiens professionnels soit réalisés préalablement aux CRH annuels. L'évolution dans l'entreprise doit se faire selon des critères objectifs et mesurables. Sur la formation, AVENIR demande un plan d'action par salarié lors de l'entretien professionnel permettant d'assurer l'employabilité et l'évolution professionnelle avec un suivi régulier.

AVENIR agit, d'une manière pragmatique et dans la durée, dans l'intérêt commun des salariés et de l'entreprise ...