



Augmentation ~~Générale des Salaires~~ du Prix de Vente ...

La direction tente par sa voix et celle de ses marionnettes (certains TRAUD UNION et S3I de SOPRA STERIA I2S qui pourraient signer actuellement un accord temps de travail au rabais ...) de dénigrer l'augmentation générale. « méchant AVENIR, C'est illégal » dit, par tract S3I, notre direction ventriloque !

Si l'augmentation des salaires par indexation automatique n'est pas autorisée à l'exception du SMIC, l'augmentation des salaires suite à celle des prix est la règle par négociation annuelle obligatoire !



D'ailleurs, les tableaux mensuels de suivi ont montré en CSE que le coût journalier d'achat de la sous-traitance a augmenté de plus de 3% partout en France avec une moyenne nationale de 5% environ.

De même, en CSE, la direction a admis avoir augmenté ses prix de vente (le TJM ou taux journalier moyen).

Les démissions à mai 2022 sont comparativement les plus élevées depuis 2017, le double de 2020, et +45% par rapport à 2021 ... Le motif prépondérant exprimé est toujours la rémunération !

Pour les salariés, la direction triche en refusant d'augmenter les salaires alors qu'elle augmente les prix de vente !

AVENIR a mis en garde la direction sur le conflit social qui en découle.



Le Syndicat AVENIR demande à la direction de tenir compte de vos demandes :

1. Augmentation générale de 1200 Euros par an (100 Euros par mois) pour les salaires mensuels inférieurs au plafond mensuel de la sécurité sociale qui est de 3428 Euros.
2. 600 Euros par an (50 Euros par mois) pour les salaires mensuels supérieurs au PMSS mais inférieur à 5000 euros par mois
3. 300 Euros par an (25 Euros par mois) au-delà.
4. Augmentation de l'indemnité de télétravail de 20 Euros à 45 Euros par mois.

AVENIR invite chaque salarié à faire une demande d'augmentation à son manager pour le CRH de Juillet 2022 et à faire pression d'une manière croissante pour convaincre.

Soyez actif sur le sujet ... Sollicitez le syndicat AVENIR ... En cas d'insatisfaction, préparez vos gilets jaunes, vous en aurez besoin !





Le Télétravail a sauvé l'entreprise ... Pourquoi le brider ?

La direction a agressé AVENIR en réunion de CSE du 23/06 lorsque nous avons fait valoir, par déclaration officielle, l'absence de suivi du temps de travail pour prévenir l'épuisement professionnel ainsi que les observations écrites de l'Inspection du travail sur la non-conformité de l'évaluation des risques psychosociaux, l'absence de mesures concrètes de prévention et les manquements dans la réalisation des entretiens professionnels ainsi que le droit à la bonification du CPF de 3000 Euros par salarié lésé.

Le CSE lui a remis les pendules à l'heure en retenant ces observations dans son avis officiel voté à la majorité absolue avec alerte au Conseil d'Administration (Aie !).

Contrairement à notre avis, la direction a occulté le télétravail occasionnel en adressant à tous les salariés le 23/06 une communication intitulée «Modalités de télétravail en France» où elle exprime globalement une volonté de limiter le télétravail à 2 jours par semaine.

AVENIR a signé le 1er accord pluriannuel de télétravail volontaire en 2013 pour l'UES STERIA (3 jours de Télétravail / indemnité mensuelle de 30 Euros par mois) ... et l'accord actuel dont les conditions doivent évoluer (actuellement, 2 jours de Télétravail, 1 jour supplémentaire à l'initiative de la direction / indemnité mensuelle de 20 Euros par mois).

La Loi et notre accord actuel autorisent parfaitement que le télétravail régulier soit complété par du télétravail occasionnel.

Ceci permet en accord avec son manager, par exemple, de télétravailler les jours de grève des transports, ou d'absence du co-voiturage habituel ou de coût important des trajets journaliers ...

Le télétravail a sauvé l'entreprise lors de la crise Covid. Il a également permis plus de 104 millions d'Euros d'économie en 2021 à l'entreprise. Pourquoi le brider ainsi ?

Les démissions vont augmenter et les risques sociaux vont exploser.

La direction se doit d'être lucide, de déverrouiller le télétravail occasionnel, d'augmenter le nombre de jours et l'indemnité actuelle de télétravail.



Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82





Négociation décevante GPEC / GEPPMM (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et la Mixité des Métiers)

Alors que lors des négociations la direction a nié l'existence de projet d'industrialisation Groupe de la R&D avec une économie importante pour le groupe mais également une évolution des emplois, le directeur général a annoncé le 23 juin 2022 en CSE que le projet d'industrialisation de la R&D a déjà fait 5 M€ d'économie et qu'il aboutira dans 4 ans aux 30 M€ d'économies.

Ainsi, l'évolution des emplois R&D doit également être étudiée avec les perspectives au sein de l'UES et du Groupe SOPRA STERIA.

Malheureusement la direction a refusé nos propositions d'analyse du devenir des emplois et des compétences également au niveau de l'UES et pas uniquement au niveau de chaque entreprise.

De même, la direction refuse de respecter le Code du Travail quant à la remise des données au CSE sur les emplois et leur devenir pour les 2 prochaines années alors que ses concurrents comme CAP GEMINI s'y engageant dans leur accord GPEC.

L'expert du CSE SSG a souligné ce manquement dans son rapport 2022.

Dans ces conditions, le syndicat Avenir ne peut cautionner cet accord UES SOPRA STERIA en dessous du minimum.

La direction refuse également de traiter les chapitres obligatoires de cette négociation ce qui amène le syndicat Avenir à constater l'irrégularité dans la clôture des négociations.



Rejoignez AVENIR, 100% salariés
Indépendants et Engagés





Négociation sur les Risques Psychosociaux : la direction simule !

Facteurs de risques

- Intensité et temps de travail
- Exigences émotionnelles
- Faible autonomie au travail
- Rapports sociaux dégradés
- Conflits de valeur
- Insécurité de la situation de travail



Risques psychosociaux

- Stress
- Violences internes (tensions, conflits, harcèlement...)
- Violences externes (insultes, moqueries, agressions...)

Conséquences pour les salariés

- Épuisement professionnel (burnout)
 - Maladies cardiovasculaires
 - Troubles musculosquelettiques
 - Dépression
 - Anxiété
 - Suicide

Conséquences pour l'entreprise

- Absentéisme
- Démotivation des équipes
- Dégradation de la productivité
- Absence de l'image de l'entreprise

La direction refuse :

- d'analyser les risques psychosociaux par établissement et par métier c.à.d par site, par activité et par unité de travail avec les facteurs de RPS qui leur sont propres
- d'étudier les mesures de prévention adaptées concrètes correspondantes, de les mettre en œuvre et d'effectuer un suivi régulier par site

Pourtant la direction dispose des avis concordants et détaillés issus des écrits du Syndicat AVENIR, des expertises effectuées tant pour le CSE que pour la direction mais également les observations notifiées de l'inspection du travail.

La direction dispose également des publications et des méthodologies éprouvées de l'INRS sur les RPS :

- [Pour comprendre et prévenir les risques psychosociaux](#)
- [Pour Evaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU](#)

D'ailleurs la direction refuse également de suivre au quotidien le non-respect des repos journaliers, hebdomadaires et les heures supplémentaires pour prévenir l'épuisement professionnel

RISQUES PSYCHOSOCIAUX, C'EST QUOI EXACTEMENT ?

Violences externes	Stress	Violences internes
Insultes, menaces, agressions, incivilités	Déséquilibre entre les contraintes et les ressources	Harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés
Maladies cardiovasculaires	Dépression et anxiété	Épuisement professionnel ou burnout
Troubles musculosquelettiques		Suicide

pour l'INRS | www.inrs.fr/risques/psychosociaux | inrs