



## **AUGMENTATION GENERALE DES SALAIRES, IL Y A URGENCE !**

Les négociations annuelles obligatoires des salaires et des conditions de travail démarrent à SOPRA STERIA le vendredi 7 octobre 2022.

Les CRH d'octobre décident des augmentations annuelles et des promotions de Janvier 2023.

Ainsi, l'heure est au concret. Pas de BLA BLA BLA !

La direction a augmenté ses prix de ventes, a constaté des bénéfices exorbitants et une trésorerie jamais vue et a même reconnu que l'inflation record et la perte du pouvoir d'achat.

Cette inflation ressentie dépasse les 6% en moyenne en France et plus de 10% en Région Parisienne.

Dans ces conditions l'augmentation générale liée à l'inflation est une obligation et les augmentations individuelles doivent s'opérer en plus.

De même l'indemnité de télétravail doit être revalorisée.

**Contactez nous pour vos droits**

**[info@avenir-soprasteria.com](mailto:info@avenir-soprasteria.com)**

**06.06.40.48.82**



Même si la direction bouchera ses oreilles en négociation, ses yeux comprendront vite les arguments qu'AVENIR va développer en public sur les sites et sur Internet. Faisons une négociation animée avec information des salariés « en Live » !

La direction ne pourra pas, directement ou indirectement, interdire l'expression des salariés !

Les salariés demandent une réelle revalorisation des salaires et la direction doit en tenir compte.

Le salaire mensuel et la rémunération globale sont les raisons systématiquement invoquées lors des démissions par les salariés !



## QUALITE DE VIE AU TRAVAIL : Pub SSG ou réalité des RPS ?

AVENIR a insisté sur l'obligation d'enquête périodique du CSE. AVENIR a été entendu à SSG et le CSE a mandaté le cabinet SEXTANT pour cette enquête. 13062 salariés ont été contactés. 5957 ont commencé le questionnaire, 1009 l'ont abandonné et 4948 l'ont terminé.

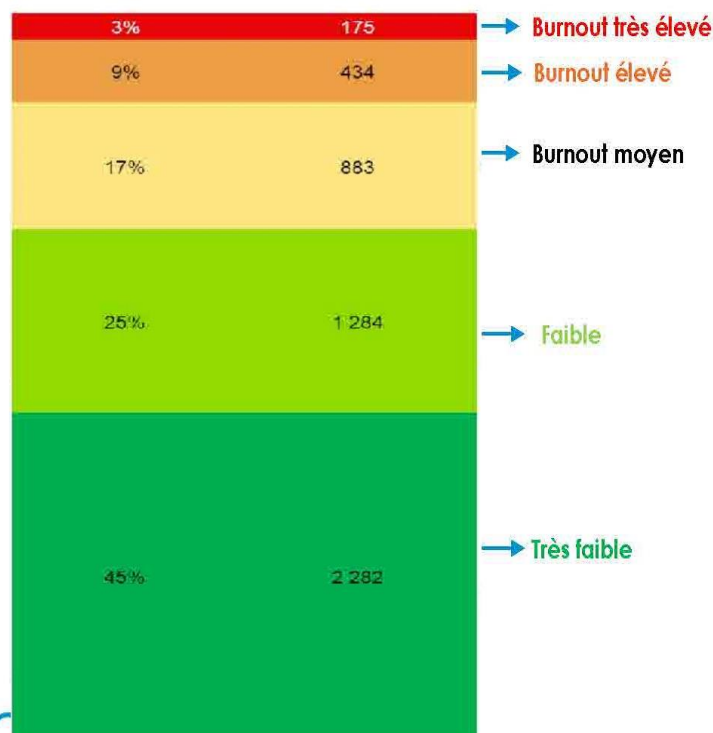
La direction ne peut plus cacher la réalité (rapport Sextant – version projet) :

Version projet



### L'exposition des salariés aux RPS conduit 29% des répondants au questionnaire à un épuisement professionnel plus ou moins sévère

#### ► Résultats du test d'exposition au burnout :



Le syndrome d'épuisement professionnel, équivalent en français du terme anglais **burnout**, se traduit par un « épuisement physique, émotionnel et mental qui résulte d'un investissement prolongé dans des situations de travail exigeantes sur le plan émotionnel »\*

L'épuisement professionnel a été évalué par le test BMS-10 (Burnout Measure Short version) Laurel M et al. Pratiques psychologiques, 13 (2007) 353-364



395 salariés (soit environ 8% des répondants) se sont vus prescrire un ou plusieurs arrêts de travail (en lien avec le travail) au cours des 12 derniers mois.

Une nette corrélation statistique existe entre ces arrêts et l'exposition au burnout.

#### CONCLUSIONS SEXTANT

Au total 175 salariés sont en situation d'épuisement professionnel\* très élevé (3% des répondants). 434 personnes sont en épuisement professionnel élevé (9% des répondants).

Ces personnes nécessitent une prise en charge rapide.

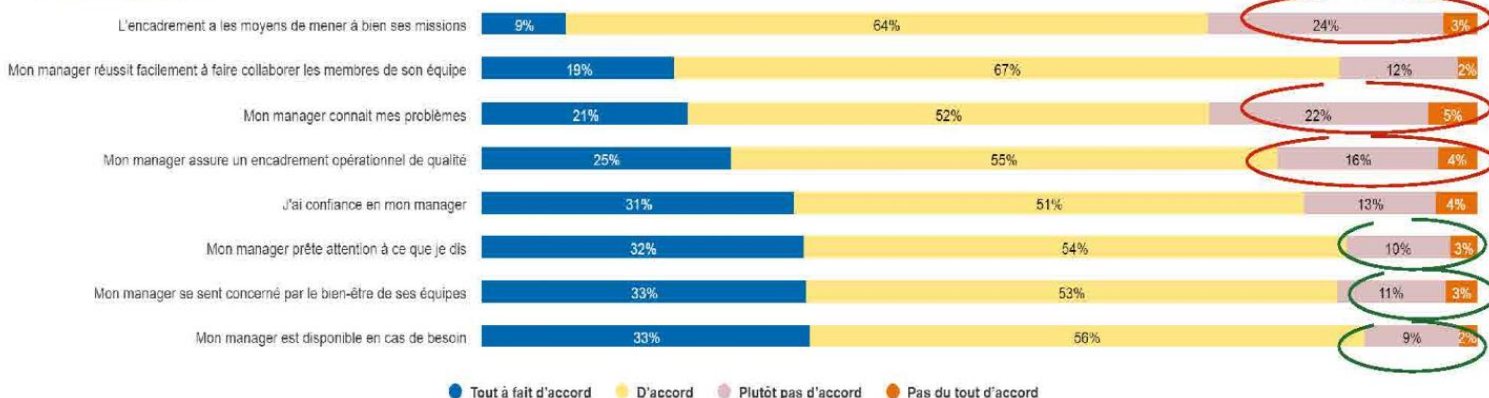


## EPUISEMENT DES MANAGERS APRES CELUI DES EQUIPES ?

SEXTANT constate une problématique de moyens déjà repérée dans le baromètre internet présenté par la direction au CSE mais non-admis ! La situation est grave.

## une problématique de moyens au niveau du management ...confirmé par 2093 répondants (40%) qui encadrent

### ► Management :



### Autres points de vigilance sur les rapports sociaux au travail :

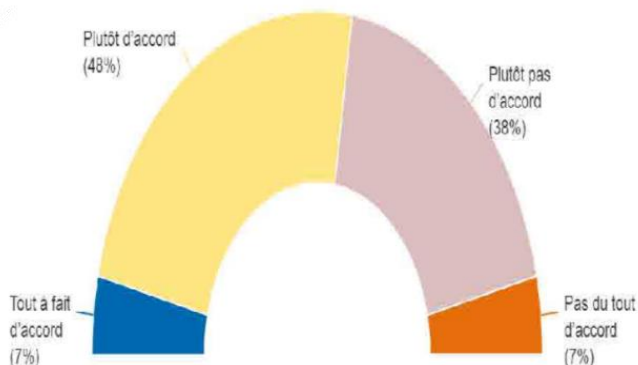
- 30% des répondants n'ont pas confiance en la Direction.
- 35% des répondants ne sont pas consultés lorsqu'il y a des changements (techniques ou organisationnels) qui concernent leur travail.

### CONCLUSION SEXTANT

Plus que les qualités humaines, c'est **davantage la problématique des moyens** qui ressort des questions sur l'encadrement :

- 27% des répondants estiment que l'encadrement n'a pas les moyens de mener à bien ses missions et que le manager ne connaît pas leurs problèmes.
- 20% disent que le manager n'assure pas un encadrement opérationnel de qualité.
- Alors que les proportions sont plus faibles (environ -10 à -15pts de %) lorsque les questions portent sur l'attention prêté par le manager ou son implication dans le bien-être des équipes.

Le temps que je peux consacrer à l'encadrement de proximité de mon ou de mes équipes est suffisant



### Les difficultés managériales se traduisent ici par :

- Un manque de **moyens pour faire appliquer et respecter les décisions** pour 47% des répondants ;
- Un manque de **temps** pour 45% ;
- Un manque de **formation** pour 40% ;
- Un manque de **moyens et de ressources** pour 37% ;
- Un manque de **compétences et savoir-faire** pour 20% d'entre eux.



## AVENIR propose des solutions ...

Le syndicat AVENIR demande en urgence une augmentation générale en plus des augmentations individuelles ainsi que l'augmentation des indemnités de télétravail :

1/ Augmentation générale de 1800 Euros par an (150 Euros par mois) pour les salaires mensuels inférieurs au PMSS qui est de 3428 Euros par mois

2/ 1200 Euros par an (100 Euros par mois) pour les salaires mensuels supérieurs au PMSS mais inférieur à 5000 euros par mois

3/ 600 Euros par an (50 Euros par mois) au-delà.

4/ Augmentation de l'indemnité de télétravail à 45 Euros par mois.

5/ Augmentation de la prise en charge des frais de transport en commun au maximum URSSAF c.à.d. pour les années 2022 et 2023 à 75% du coût d'abonnement et à 100 % lorsque l'éloignement du domicile ne résulte pas de convenances personnelles.

6/ Augmentation de la participation de l'employeur au ticket restaurant journalier pour atteindre le maximum URSSAF (Ticket de 9,87€ avec contribution employeur de 5,92€).

7/ Augmentation de la subvention employeur aux cafeterias et restaurants sur site pour diminuer les prix avec distribution gratuite des boissons aux salariés comme à Kléber.

8/ Changement de politique pour favoriser la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et la distribution d'actions aux salariés (un plan Weshare amélioré) pour doubler le % d'actions détenus par les salariés.

9/ Changement de politique pour une nouvelle ère sociale qui garantit le développement de l'entreprise. AVENIR demande à la direction générale de s'engager :

- à transformer les objectifs de la direction RH en lui imposant une mission première de respect de la législation, des droits légaux, d'accompagnement, de soutien et de développement des compétences, de vos carrières et votre bien-être au travail.
- à instaurer un management et une gestion bienveillante qui valorise l'implication.
- à associer davantage les salariés lorsqu'il y a des réflexions sur des changements techniques ou organisationnels qui vont modifier les conditions de travail en respectant l'information/consultation du CSE et aller vers la cogestion sur ce sujet.
- à imposer le « parler vrai » dans les relations avec les salariés et à assumer les promesses et les engagements du management vis-à-vis des salariés.

10/ Augmentation des primes d'astreintes, décompte et paiement des heures supplémentaires réellement effectuées.

