



<http://avenir-soprasteria.com>

Votez pour AVENIR, une équipe :

- 100% en faveur des salariés de AXWAY et du Groupe
- Expérimentée, efficace et influente dans le Groupe
- Qui prouve ses actions et réalisations y compris par des jugements (Vérifiez le sur notre site Internet)

Votre Vote au 1er Tour fixera la Représentativité des syndicats présents à AXWAY pour la validité des accords.

Attention, la Loi permet de renoncer à certains droits par accord d'entreprise : Votez sans se tromper !



100% Salariés, Indépendants et Engagés

Ensemble pour un AVENIR fiable, le vôtre !

*Uniquement 100% pour les salariés,
Ni anti-Syndicats, Ni anti-Direction.*

*Obtenir vos droits et les défendre sans
nuire à l'entreprise, c'est possible, c'est*

AVENIR !

AVENIR c'est une gestion saine du CSE et un objectif de chèques cadeaux Noël dès 2019 de 100€ par salarié et 50 € par enfant à charge.

Votez pour AVENIR, la Liste Indépendante et Engagée. Liste Titulaires et Suppléants (1/ M. Hervé LENOIR). C'est notre 1ère élection à AXWAY bien que nous sommes syndicat représentatif dans l'UES et Groupe SOPRA STERIA. AVENIR est le seul à démontrer sur son site Internet ses actions et ses réalisations y compris par les jugements ! **AVENIR ne signe que les accords GAGNANT-GAGNANT.**



Notre programme :

- 1/ Le respect, l'écoute, la reconnaissance du travail des salariés et la défense de leurs droits.
- 2/ Une prise en compte de la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise.
- 3/ Un dialogue social constructif et Gagnant-Gagnant.
- 4/ L'Augmentation correcte des Salaires en fonction des résultats du Groupe SOPRA STERIA qui se porte très bien. Comme SBS, AXWAY a besoin du soutien du Groupe en matière d'investissement. Ceci est très rentable à moyen terme.
- 5/ La fixation d'objectifs réalistes.
- 6/ Une promotion des salariés, équitable et objective et des formations régulières et utiles.
- 7/ La Participation (2450 € en moyenne en France pour les ESN) et l'Intéressement de tous les salariés aux Résultats.
- 8/ La prise en compte des heures supplémentaires (Elles sont défiscalisées jusqu'à 5000 € par an) et une mise à niveau des barèmes de remboursement des frais (Frais KM, Hôtel, repas, ...).
- 9/ Des conditions de travail conviviales et motivantes ainsi qu'un accord Handicap respectable.
- 10/ Des activités sociales et culturelles étoffées et diversifiées en plus des chèques Cadeaux.

Contact : info@avenir-soprasteria.com

Port. 06.06.40.48.82

Avenir

Sopra-Steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Elections 2019 : Votez AVENIR, le bon choix pour obtenir vos droits

Vous êtes cordialement invité le 26 septembre 2019 pour l'audience de plaidoirie à la Cour d'Appel de Paris (audience collégiale) concernant les droits de chaque salarié SSG, AXWAY, I2S, BEAMAP, SBS et SOPRA HR :

1. Frais Professionnels : Le Barème de remboursement des frais Km est, par abus, inférieur au barème administratif sauf pour une partie des salariés de SOPRA HR.
2. La direction a défini d'autorité des zones urbaines à l'intérieur desquelles elle considère les déplacements professionnels sans frais. C'est illégal.
3. Indemnisation du surtemps de trajet : L'indemnisation obligatoire n'est plus pratiquée par la direction malgré l'obligation légale.
4. Non-paiement des heures supplémentaires : Une multitude de preuves concernant des heures supplémentaires non payées ont été récoltées.
5. Non-respect du Minimum salarial pour les salariés en modalité RTT 2 (3377 Euros /mois en 2019) : Plusieurs centaines de salariés sont concernés.
6. Dans l'UES, les salariés en modalité RTT 2 ont un horaire réel de plus de 7h30 par jour tandis qu'ils ont au moins 3 jours de RTT en moins que les salariés en modalité heures (7h22 par jour).
7. La cotisation employeur est inférieure au minimum légale pour la Prévoyance, c'est le salarié qui paie la différence : 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 prévoit que la cotisation doit être au moins égale à 1,5% de la tranche A du salaire. La direction admet respecter cette obligation uniquement dans SOPRA HR. Pourquoi léser les autres salariés ?
8. Discrimination condamnée mais maintenue : Plusieurs situations de discrimination, condamnées par la justice, paraissent maintenues malgré les multiples alertes.
9. Cotisations AGIRC pour les salariés ETAM 3.2 et 3.3 depuis 1988 : malgré la condamnation et les engagements, la situation n'a pas été régularisée à ce jour.

Par ailleurs, la direction a reconnu par écrit les erreurs de paie concernant la Prime de Vacances pour 5000 salariés environ. Nous maintenons l'effort pour faire corriger les autres erreurs de paie.

Nous attendons aussi les résultats de l'enquête GREAT PLACE TO WORK qui n'ont pas été publiés contrairement aux engagements de la direction.

Pour les élections professionnelles 2019, le syndicat AVENIR sopra steria présentera les salarié(e)s apprécié(e)s par leurs collègues, intègres et capables de rester 100% salariés, indépendants et engagés pour les droits des salariés.

[Ci-après le formulaire à remplir pour votre candidature au 2e Tour des élections professionnelles 2019 et à nous retourner par email :](#)

☐ Mme ☐ M. Prénom : _____ Nom : _____
 Société : ☐ AXWAY 
 Email : _____ Portable : _____

Souhaite être candidat(e) aux élections professionnelles 2019 sur la Liste du Syndicat AVENIR sopra steria et s'engage en cas d'élection à exercer mon mandat à 100% pour l'intérêt des salariés dans le respect du Code du Travail.

Le / / 2019

Signature : _____

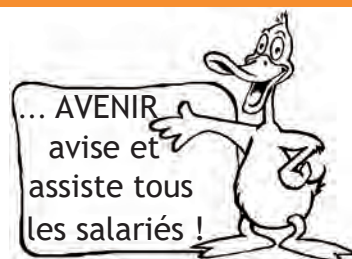


Rejoignez AVENIR, 100% salariés
Indépendants et Engagés





Le Canard déchaîné



Elections 2019 : Soutenez AVENIR, la Liste Indépendante et Engagée

AVENIR vous sort du PÉTRIN

Détruite car ... NON-SOUMISE !

Mme F, 25 ans, jeune embauchée, a repoussé les propositions indécentes de son manager malgré ses menaces sur sa carrière.

Comment a-il-pu détruire depuis son évolution professionnelle sans trop d'efforts ?

Pourquoi les appels au secours de la salariée à ses supérieurs n'ont pas été pris en compte ?

Pourquoi les appels au secours de la salariée à plusieurs représentants du personnel n'ont pas abouti ?

Dès que la salariée a sollicité AVENIR, nous avons remis le train sur les rails et chacun a dû assumer ses responsabilités !

Le problème pour la salariée étant réglé, AVENIR a demandé à la direction en réunion de négociation sur la Qualité de Vie au Travail d'avoir un système de contrôle RH parallèle et indépendant des équipes de production. Ceci permettra le traitement des injustices locales notamment lorsque des signaux d'alerte sont remontés et que le management opérationnel est impliqué.

Pourquoi la salariée a dû supporter plusieurs mois d'arrêt maladie et a dû quitter l'entreprise pour se reconstruire ?

Pourquoi l'entreprise doit supporter des pertes financières et autres préjudices en raison de ce type d'agissements ?

Exploité ... à DURÉE INDÉTERMINÉE

M. T. est entré dans l'entreprise en 2008 et a eu de très bons résultats sur les projets depuis. Depuis 2008, ce salarié, pourtant affecté à 100% sur des projets avec de bons résultats, n'avait pas droit ni aux augmentations ni aux évolutions en dehors d'une augmentation suite à l'action du CE (avec le concours des élus AVENIR) auprès de la direction générale pour étudier et justifier la situation des salariés non augmentés depuis plus de 5 ans.

Après plusieurs échanges avec la hiérarchie, sans explications ni solutions, il nous a contactés et AVENIR est intervenu pour assister ce salarié à bout. AVENIR a proposé à la direction soit de régulariser la situation du salarié avec mise à niveau d'indice SYNTEC, du salaire et de réparation du préjudice soit de convenir avec le salarié des modalités de résolution amiable du litige.

La direction a refusé en incitant le salarié à démissionner ou à continuer à être exploité ! AVENIR a fermement refusé cette illogique. Ce soutien a permis au salarié de conclure une solution amiable.

Menée en bateau par la DIRECTION ... Ramenée à bon port par AVENIR

Mme J. exerce des fonctions administratives dans l'entreprise depuis des années. Elle est maintenue comme ETAM sans reconnaître son statut CADRE malgré qu'elle soit détentrice d'un diplôme BAC + 5.

AVENIR a demandé à la direction d'appliquer les règles de la Convention Collective SYNTEC concernant la reconnaissance du statut CADRE des salariés ETAM qui disposent de diplômes ou de responsabilités et compétences reconnus.

La direction a reconnu ce droit et a régularisé le statut et le salaire de plusieurs salariés sauf pour la collègue qui avait pourtant remis son diplôme à la RH.

La salariée était effondrée et la RH embarrassée en raison de l'entêtement du manager local à refuser l'évolution de droit. AVENIR a dû agir par déclaration en CE avec ultimatum pour faire régulariser la situation.



Compétent 10 ans ... Subitement NUL

M. L. a été convoqué à un entretien préalable et a reçu un avertissement de son chef pour des motifs illusoire.

Dans des termes déstabilisants et agressifs, il lui signale des incompétences découvertes subitement après 10 ans de félicitations et autres accusations non fondées. Ceci lui a causé un accident de travail reconnu par la sécurité sociale.

AVENIR est intervenu à temps en protégeant ce salarié RQTH et ses droits. La direction doit régulariser.



Erreur de Paie ... en VOTRE DÉFAVEUR

La direction a revu la formule de calcul du complément d'indemnité de congés payés en votre défaveur. Ainsi elle applique une valorisation approximative du maintien de salaire pendant les congés payés effectivement pris.

Ceci diminue le reliquat annuel à verser par salarié par application du plus favorable entre le maintien du salaire et la règle du 1/10e du salaire. Par exemple, la valorisation de l'indemnité versée par la direction est supérieure au montant réellement versé pour un mois entier de 23 jours ouvrés pris intégralement en congés payés ! Confrontée aux preuves par les élus AVENIR, la direction a reconnu cette anomalie en prétendant qu'elle a le droit d'agir à sa guise sans même informer et consulter le CE. Le CE a décidé d'agir en justice sur proposition des élus AVENIR pour obtenir vos droits !

Heures supp. sucrées & Notes salées

Mme Y, a reçu une fin de non-recevoir de sa hiérarchie concernant la surcharge de travail, les heures supplémentaires et remarques désobligeantes subies. AVENIR a agi et nos délégués ont pu démontrer les abus en exigeant de la direction de régulariser la situation. Après un déni inopérant, la direction a été ramenée à la raison par AVENIR.

Contrats précaires ... Illicites !

AVENIR a déjà fait requalifier plusieurs centaines de contrats à durée déterminée et d'intérim en contrats à durée indéterminée.

En effet, la législation n'autorise pas le recours à la mise à disposition de personnel ou aux contrats précaires ou à l'intérim pour pourvoir des emplois stables dans l'entreprise.

L'Inspectrice du travail a effectué un contrôle en 2017 (constat de 90 travailleurs externes et 194 salariés à Roanne) puis plusieurs contrôles en 2018. Malgré les lettres d'observations de l'administration à la direction plus toutes les réclamations des représentants à ROANNE, la situation s'aggrave au lieu d'être traitée par la direction.

Nous avons obtenu la liste officielle des externes en mars 2019, il y a environ 230 externes pour 2019 salariés SOPRA STERIA.

Interrogée sur le sujet par les élus AVENIR, la direction a tout nié par écrit !

Depuis, l'Inspectrice du Travail a dressé un rapport circonstancié qu'AVENIR a révélé.

AVENIR agit pour intégrer les prestataires, qui le souhaitent, aux effectifs et ramener l'ordre.

Condamnation pour Faute Inexcusable

Mme M. a exercé un poste dans la direction administrative et financière de l'entreprise avec Mme D. mais leur Chef a décidé de les mettre à l'écart et aux oubliettes. Elles ont été écartées des formations, des évolutions et des augmentations et du circuit principal des opérations.

Mme D. est entrée en arrêt maladie de longue durée puis a été déclarée en invalidité tandis que Mme M. s'est retrouvée seule avec la poursuite des difficultés. La situation s'est dégradée et Mme M. s'est retrouvée en détresse et a alerté l'employeur sans résultat.

Par hasard, un représentant AVENIR l'a rencontré dans un escalier et a constaté son état. Immédiatement il a procédé à l'alerte réglementaire du délégué du personnel avec saisine du CHSCT ce qui a permis de maîtriser la situation depuis.

Le Conseil des Prud'hommes a condamné la direction concernant ses droits salariaux. Le CHSCT a conclu par enquête à la faute inexcusable de l'employeur.

En avril 2019 le Tribunal de Grande Instance de Versailles a condamné la direction pour faute inexcusable à l'égard de Mme M.

La direction doit écouter AVENIR concernant la prévention des risques RPS !

Invalide à 27 ans ... et trahie !

Une représentante du personnel Traïd Union a été malmenée par la hiérarchie et est tombée en arrêt maladie.

Elle a sollicité des représentants du personnel AVENIR après que TRAID UNION lui a tourné le dos. AVENIR a accompagné la salariée en lui assurant le soutien nécessaire. Le médecin du travail l'a déclarée inapte en 2018 alors qu'elle n'a que 27 ans !

Lorsque la direction est venue consulter les délégués du personnel puis le Comité d'Entreprise concernant le licenciement de la salariée pour inaptitude, les élus AVENIR et les présents ont constaté que les élus TRAID UNION soutenaient la direction au lieu de lui demander de reconnaître ses responsabilités et de les assumer.

AVENIR a permis à la salariée d'obtenir ses droits.

TRAID UNION accuse à tort nos élus d'être des talibans du Code du Travail, c'est inadmissible !

Généralisation des Bonnes Pratiques

AVENIR demande à la direction de généraliser les solutions types obtenues par négociation ou par voie légale plutôt que de payer les droits en fonction de la capacité du salarié à réclamer. La direction refuse d'instaurer un processus en ce sens. Agissons ensemble !