

> Soutenez AVENIR, 100% actions positives et résultats reconnus pour vos droits collectifs (décision de la Cour d'appel du 06/02/2020)

> Contactez AVENIR pour obtenir vos droits (Indemnités, Salaires, PO, CP, Heures Sup ...)

Le syndicat qui assure en cas de problème : Conseil, litige, licenciement, transaction, départ négocié ...

LEAN, IA & 3P(Productivity, Performance, People)

CHAP. I - SO PRA, SO BOA !

La direction se félicite d'opérer, sans avis du CSE, la restructuration des verticaux, la transformation via l'IA et le LEAN ... Chapeau bas !



Mais les grandes personnes ont toujours besoin d'explications pour qu'elles puissent comprendre.

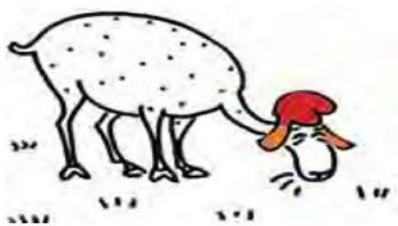


CHAP. II - MOUTON TONDU

Quelque chose s'est cassé dans le moteur (la transformation devient fission, la réaction en chaîne commence).

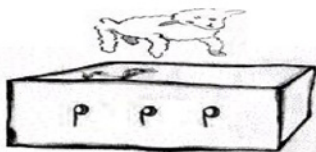
Alors une drôle de petite voix a réveillé le manager en lui disant « dessine-moi un mouton ». Inspiré par son milieu professionnel, il peut facilement lui dessiner une vache à lait, un pigeon plumé à sec ou un mouton tondu. Alors il a dessiné :

Direction : « celui-là est déjà très malade. Très bien. Celui-là est trop vieux. Je les veux bien tondus, tous, y compris les mougeons. »



Manager : « Ça, c'est la caisse. Tous les moutons que tu ne veux plus sont dedans. »

Le manager fût bien surpris de voir s'illuminer le visage de sa direction « C'est tout à fait comme ça que je les voulais ! Crois-tu qu'il faille beaucoup d'argent à ces moutons pour partir ? »



Excellent, les trous rappellent le Plan 3P (Productivity, Performance, People) ou transformation RH ...

CHAP. III - SOURD OU LOURD ?

Le manager, qui me posait beaucoup de questions, ne semblait jamais entendre les miennes. Je désire que l'on prenne mes demandes professionnelles au sérieux.

CHAP. IV - ÊTRE OU PARAÎTRE

Il avait fait un bon travail, mais n'a pas été promu à cause de son parler vrai et de sa liberté d'expression.

Les Grandes Personnes n'aiment pas les salariés qui donnent leur avis ou déclarent des heures supplémentaires. Ils préfèrent ceux qui obéissent au doigt et à l'oeil tels que certains représentants choisis par des grandes personnes. Les grandes personnes aiment les chiffres même sous forme de lettres (CA, ROA, DSO, CIR, LTI).

Quand vous leur parlez d'un salarié, elles ne vous questionnent jamais sur l'essentiel.

Elles ne vous disent jamais « Quelle est sa motivation ? Quelles sont les tâches qu'il préfère ? Que veut-il faire ? ».

Elles vous demandent « Quel âge a-t-il ? Combien a-t-il d'expérience en java ? Combien peut-on le vendre ? Combien gagne-t-il ? ». Alors seulement elles croient le connaître.

Si vous dites aux grandes personnes « J'ai vu une belle mission en nouvelles technologies, avec de la créativité et des nuages [cloud] partout... », elles ne parviennent pas à se l'imaginer.

Il faut leur dire « J'ai vu une mission de dix millions d'euros. » Alors elles s'écrient « Comme c'est joli ! »

CHAP. V - JEUNISME

Les salariés, avant de vieillir, ça commence par être jeune. Or, selon la direction, un salarié, si l'on s'y prend trop tard, on ne peut jamais plus s'en débarrasser.

CHAP. VI - RECONNAISSANCE

Un jour, j'ai vu le soleil se coucher quarante-trois fois ! Tu sais, quand on est tellement peu estimé, on aime les couchers de soleil...

CHAP. VII - MANAGER EXCEL

Je connais une entreprise où il y a un Manager cramois. Il n'a jamais respecté un salarié. Il n'a jamais aidé son salarié. Il n'a jamais aimé personne. Il n'a jamais rien fait d'autre que des additions. Et toute la journée il répète « Je suis un manager sérieux ! » et ça le fait gonfler d'orgueil. Mais ce n'est pas un manager, c'est un tableur Excel !

CHAP. VIII - LE REPENTIR

C'est le temps des promotions, ai-je ajouté, auriez-vous la bonté de penser à moi... J'aurais dû ne pas les écouter, me confier un jour un manager, il ne faut jamais écouter les autres. Je n'ai alors rien su comprendre ! J'aurais dû juger le salarié sur ses actes et non sur les mots des autres.



Vos délégués AVENIR sont 100% indépendants de la direction sans aucun trait d'union avec l'employeur.



AVENIR c'est du positif pour vous et du concret :

> Consultez les dossiers précis sur vos droits : droits.avenir-soprasteria.com
> Votez AVENIR et contactez nous pour toute information ou assistance

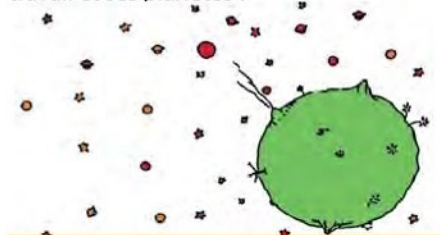


AVENIR agit comme si c'était VOUS : 100% fiable

CHAP. IX - UNIVERS

Vous pensiez découvrir votre univers de travail en arrivant le premier jour, pas le temps. Vous pensiez le faire après votre rupture. Que nenni, vous n'êtes que de passage dans l'entreprise, on vous le rappellera « Ne traîne pas comme ça, c'est agaçant. On a décidé de ton départ. Va-t'en. »

Quelle est la face cachée de cet univers de travail et ses planètes ?



CHAP. X - MANAGER

La première planète est habitée par un Manager pour qui le monde est très simplifié. Tous les salariés sont ses sujets et il est tout fier d'être manager pour quelqu'un.

Il peut afficher son soutien à Traid Union mais il sollicite AVENIR quand les problèmes surviennent. Le manager prudent fait croire qu'il est Traid Union et vote AVENIR. Il peut inciter à voter Traid Union à la demande de la direction, mais le salarié n'est pas dupe et il vote pour des RP fiables !

Petit p : « Décris-moi un bon manager »

Manager : « Si j'ordonnais à un salarié de voler d'une fleur à l'autre à la façon d'un papillon, ou d'écrire une tragédie, ou de se changer en oiseau de mer, et si le salarié n'exécutait pas l'ordre reçu, qui, de lui ou de moi, serait dans son tort ? »

Petit p : « Ce serait vous »

Manager : « Exact. Il faut exiger de chacun ce que chacun peut donner. L'autorité repose d'abord sur la raison. Si tu ordonnes à ton peuple d'aller se jeter à la mer, il fera la révolution. J'ai le droit d'exiger l'obéissance parce que mes ordres sont raisonnables. »

Les grandes personnes sont décidément bien bizarres.

CHAP. XI - MANAGER²

La seconde planète est habitée par un manager de managers. Pour le manager des managers, les autres salariés sont des admirateurs. Il aime être respecté mais ne respecte pas les autres. Les managers de managers n'entendent jamais que les louanges. Il est très souvent Traid Union.

Les grandes personnes sont décidément bien bizarres.

CHAP. XII - PLACARD DORÉ

La planète suivante est un placard doré. Cette visite fut très courte, elle plongea le petit p dans une grande mélancolie. On croise le placardisé à la cafétéria, installé en silence devant une collection de gobelets de café vides. Il boit des cafés pour oublier. Pour oublier quoi ? Pour s'oublier.



Les grandes personnes sont décidément très très bizarres.

CHAP. XIII - COMMERCIAL

La quatrième planète est celle du commercial. Il fait ou essaye de faire ce qu'on lui demande de faire avec plus ou moins de zèle. Mais lui aussi, il a des problèmes.

Le Commercial est très occupé « Trois et deux font cinq. Cinq et sept douze. Douze et trois quinze. Bonjour. Quinze et sept vingt-deux. Vingt-deux et six vingt-huit. Pas le temps pour toi. Vingt-six et cinq trente et un. Ouf ! Ça fait donc cinq cent un millions six cent vingt-deux mille sept cent trente et un. »

Puis le petit p voit la lettre d'objectif du commercial et laisse couler une larme.

C'est la quadrature du cercle, incompréhensible, irréalisable et si par miracle il y arrive, il peut tout perdre (fait du prince et non pas du petit p).



Vous avez compris au lieu de prospecter et de closer, il est obligé de passer son temps à tirer des plans sur la comète.

Pour les problèmes de prime sur objectif, AVENIR est d'un grand secours puisqu'il a résolu de nombreux litiges par négociation ou prud'hommes. Sur ce sujet, Traid Union est silencieux, on se demande pourquoi (malin, le commercial vote AVENIR). Les grandes personnes sont décidément tout à fait extraordinaires.

CHAP. XIV - ASSISTANTE

La cinquième planète est très curieuse. C'est la plus petite et elle est plus utile que celle du manager, celle du manager des managers et celle des habitants du placard doré. Au moins elle a un sens. Quand l'assistante (c'est souvent une dame) traite un dossier, c'est comme si elle faisait naître une étoile de plus ou une fleur. C'est une occupation très jolie. C'est véritablement utile puisque c'est joli.

Celle-là, se dit le petit p, c'est la seule qui me paraisse utile. C'est, peut-être, parce qu'elle s'occupe d'autre chose que d'elle-même.



Vos délégués AVENIR sont 100% indépendants de la direction sans aucun trait d'union avec l'employeur.



AVENIR ... c'est No Bla Bla :

> Consultez vos droits, les preuves et les jugements sur avenir-soprasteria.com

> AVENIR a été créé en 2006 par les salariés du groupe pour garantir vos droits face à la direction & CO mais sans nuire à l'entreprise

Votez AVENIR ... vous obtiendrez vos droits !

CHAP. XV – STAFFEUR

La sixième planète était dix fois plus vaste. Elle était habitée par un staffeur qui écrivait beaucoup d'emails. Tiens ! voilà un salarié ! s'écria-t-il, quand il m'aperçut. Le staffeur est perspicace.

Petit p : « Qu'est-ce qu'un staffeur ? »

Staffeur : « C'est une personne qui connaît où se trouvent les clients, les transports en commun, les CV, les ordres de mission et outlook. »

Petit p : « Ça c'est bien intéressant, un véritable métier ! Est-ce qu'il y a beaucoup de projets, de refonte informatique, de besoin de consultants ? »

Staffeur : « Je ne puis pas le savoir »

Petit p : « Mais vous êtes le staffeur »

Staffeur : « C'est exact, mais je ne suis pas commercial. Ce n'est pas le staffeur qui va faire le tour des comptes clients, de ses besoins, de ses projets. Le staffeur est trop important pour flâner. Il ne quitte pas son bureau. Mais il y reçoit les commerciaux. Il les interroge, et il prend en note leurs souvenirs. Maintenant je ne prends plus de note. »



Petit p : « Pourquoi ça ! c'est utile ! »

Staffeur : « Parce que les staffeurs sont éphémères »

Petit p : « Qu'est-ce que signifie éphémère ? »

Staffeur : « Ça signifie : qui est menacé de disparition prochaine. »

CHAP. XVI – ET LES AUTRES ?

La septième planète fut donc la plus grande. Tellement grande que nous allons lui consacrer plusieurs chapitres qui malheureusement ne suffiront à parler de

tout et de tous. Le petit p s'en excuse.

CHAP. XVII – LA RELATIVITÉ

Quand on veut faire de l'esprit, il arrive que l'on mente un peu. Les hommes occupent très peu de place. Si les huit milliards d'habitants qui peuplent cette planète se tenaient debout et un peu serrés, comme pour un meeting, ils logeraient aisément sur une place publique de vingt milles de long sur vingt milles de large.

Les grandes personnes, bien sûr, ne vous croiront pas. Elles s'imaginent tenir beaucoup de place. Elles se voient importantes comme des baobabs.

Vous leur conseillerez donc de faire le calcul. Elles adorent les chiffres : ça leur plaira. Par exemple notre manager (celui du chapitre X) qui dirige, nous dirions plutôt qu'il surveille, 100 personnes se croit important. Pourtant à l'échelle de la planète, il ne surveille que 0,00000125% des personnes sur terre.

CHAP. XVIII – CONSULTANT

Le petit p traversa le désert et ne rencontra qu'un consultant.

Où sont les consultants ? demanda le petit p à un salarié.

Les consultants ? Il en existe, je crois, six ou sept mille. Je les ai aperçus. Mais on ne sait jamais où les trouver répondit le salarié.

Ils sont chez les clients, abandonnés et souvent sans frais de déplacement. Ils font contre mauvaise fortune bon cœur et préfère l'ambiance du client à celle de leur entreprise que souvent ils ne connaissent pas mais ils ont le logo NEXT.

AVENIR les défend. C'est le meilleur soutien et souvent le seul lien avec l'entreprise.

CHAP. XIX – GESTION PROJETS

Le petit p a pris l'ascenseur de SOPRA STERIA ACADEMY. Une formation tellement importante que son salaire n'a

pas été augmenté ni son indice SYNTEC pourtant il encadre désormais plusieurs salariés dans sa mission.

Que devient le respect de la classification SYNTEC selon la fonction décrite dans le référentiel métier ? Pourquoi la direction oblige AVENIR à agir salarié par salarié plutôt que de traiter ce sujet structurant ?



CHAP. XX – CHOC DES TITANS

À ce moment le petit p fit la rencontre d'autres chefs de projet. Le petit p les regarda. Ils se ressemblaient tous et il se sentit très malheureux en



fonction de grandes disparités salariales et d'indices injustifiées alors que ces collègues sont interchangeables entre eux ! La direction ne connaît-elle pas le principe "A travail égal, salaire égal" ?

Ils doivent être bien vexés les chefs de projet d'être privés des LTI. Ils se croyaient riches d'une certification, de droits et de considération, et découvrent qu'ils n'ont que l'enquête Great Place To Work pour maudire sans mot dire !

Vos délégués AVENIR sont 100% indépendants de la direction sans aucun trait d'union avec l'employeur.



Nous additionnons le positif de chacun dans un collectif ultra puissant pour inciter la direction à respecter ses obligations tant au niveau collectif qu'individuel.

Nos réalisations, notre programme et les preuves sur <http://avenir-soprasteria.com>

<http://preuves.avenir-soprasteria.com>

Les PREUVES

- Intéressement
Les preuves face au Bta Bta
- WESHARE
Les preuves face au Bta Bta
- Prime Macron
Les preuves face au Bta Bta
- 1 Jour RTT en +
Les preuves face au Bta Bta
- Travail en équipe
Les preuves face au Bta Bta
- Télétravail
Les preuves face au Bta Bta
- Places en crèche
Les preuves face au Bta Bta
- Nos réalisations
Les Preuves face au Bta Bta
- Assister les salariés
Les Preuves face au Bta Bta
- Erreurs de paie !
Les Preuves face au Bta Bta
- Congés Payés
Les Preuves face au Bta Bta
- Don de jours
Les preuves face au Bta Bta
- IK Vélo
Les preuves face au Bta Bta
- Accord Handicap
Les preuves face au Bta Bta
- Départ & Indemnités
Les Preuves face au Bta Bta

Avenir sopra-steria
100% Salariés, Indépendants et Engagés

Vos Droits
Inscrivez-vous.

Nous contacter ...
Consultez les documents
AVENIR agit avec succès
dans les entreprises !

AVENIR s'exprime, la direction & CO dépriment !

CHAP. XXI - RH

C'est alors qu'apparut le RH (souvent une dame aussi). Peux-tu me rendre un service, lui demanda le petit p. Je suis tellement embêté...

RH : « Je ne peux pas te rendre service. Je ne suis pas apprivoisé. »

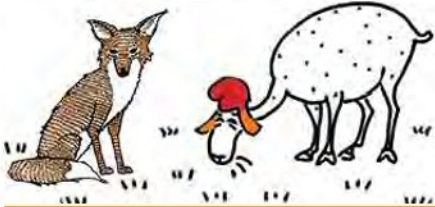
Petit p : « Qu'est-ce que signifie apprivoiser ? »

RH : « C'est une chose trop oubliée. Ça signifie créer des liens... »

Petit p : « Créer des liens ? »

RH : « Bien sûr. Tu n'es encore pour moi qu'un petit salarié tout semblable à cent mille petits salariés. Et je n'ai pas besoin de toi. Et tu ne dois pas avoir besoin de moi non plus. »

Petit p : « Je commence à comprendre. Les RH ont déjà été apprivoisés par le manager des managers. Comme les moutons sont déjà tondus, je ne donne pas cher de leur peau. »



CHAP. XXII - CHERS DISPARUS

Quel train ont pris les acheteurs, ressource managers, avant-vendeurs, contrôleurs de gestion et techniciens de proximité ? L'homme de la locomotive l'ignore lui-même. Curieusement, une partie de cette population a été poussée dehors. Mais que sont devenus les autres. Vous pouvez contacter AVENIR pour en parler, nous les avons assisté (transaction à l'amiable ou jugement).

CHAP. XXIII - 238 MINUTES

La Direction a des pilules perfectionnées le « RA jour ». On en fait un par mois et l'on n'éprouve plus le besoin de partir du travail.

Petit p : « Pourquoi fais-tu ça ? »



Direction : « C'est une grosse économie de temps. Les experts ont fait des calculs. On gagne cinquante-trois minutes par semaine. »

Petit p : « Et que faites-vous de ces cinquante-trois minutes ? »

Direction : « De l'argent... puisque les salariés travaillent gratuitement »

Petit p : « Moi salarié, si j'avais ces deux cent trente huit minutes compensées en temps ou en argent, j'aurais plus de loisirs. »

Pour AVENIR, la pilule est dure à avaler et ce mauvais traitement doit cesser.

CHAP. XXIV - AVENIR

Il est absurde de chercher un puits, au hasard, dans l'immensité du désert. AVENIR est le puits que vous recherchez.

CHAP. XXV - CŒUR VS ARGENT

Les hommes, dit le petit p, ils s'en-fournent dans les rapides, mais ils ne savent plus ce qu'ils cherchent. Alors ils s'agitent et tournent en rond... Et le petit p ajouta que les yeux sont aveugles. Il faut chercher avec le cœur. À SOPRA STERIA l'argent a-t-il remplacé le cœur ? Le Syndicat AVENIR a du travail pour des années pour que le cœur revienne et que le salarié soit au centre de l'entreprise.

CHAP. XXVI - TRI.ÂGE

Le plan 3P a eu pour conséquence le départ de nombreux salariés atteints de maladie ou avec handicap, les salariés en inter-contrat, les salariés âgés, les salariés avec des salaires élevés ou qui habitent loin. Comble de cette histoire, c'est que certains exécutants du plan 3P sont partis, eux aussi, et avec une très belle indemnité... le prix du silence.

On pensait ce plan 3P, PSE déguisé, derrière nous. Que nenni !

Petit p : « Je sens bien qu'il se passe quelque chose de pas ordinaire »

Direction : « J'ai les moutons. Et j'ai la caisse pour les moutons. Et j'ai la muselière... »

SOPRA STERIA poursuit la transformation RH accélérée par le LEAN et l'IA, n'attendez pas,... Contactez AVENIR !

CHAP. XXVII - CLAP DE DÉBUT

Je n'ai jamais raconté cette histoire. Les collègues qui nous croisent sont bien contents de savoir que nous sommes encore là.

Mais voilà qu'il se passe quelque chose d'extraordinaire. La muselière de SOPRA STERIA ne peut pas fonctionner en la présence du syndicat AVENIR.

Et aucune grande personne ne comprendra jamais que ça a tellement d'importance de pouvoir s'exprimer et de défendre les salariés !

Restez vous-mêmes, salariés ou petit p et appuyez-vous sur AVENIR.



Ce n'est pas la fin, ce n'est que le début...

