

AVENIR insiste à dérouler les négociations ... et la direction indique un blocage budgétaire !

Les NAO ont démarré. La direction indique un blocage budgétaire mais accepte de dérouler les négociations afin d'avancer sur les sujets lorsque ceci lui est possible :

Sur les conditions de travail :

- AVENIR insiste que la direction consulte les représentants du personnel notamment sur le projet du nouvel établissement principal à Paris (RP), AVENIR révèle que le projet est bien avancé ... C'est accepté, le CSE sera informé le 8/07 puis consulté ... AVENIR demande qu'une charte regroupe les bonnes règles testées sur les nouveaux sites (Montreuil, AIX, Lille ...) afin d'assurer un environnement de travail agréable.
- Sur le télétravail, AVENIR insiste que le télétravail occasionnel doit être indemnisé notamment celui lié aux événements exceptionnels (Crise sanitaire, grèves de transport, fermeture des locaux ...). L'indemnité de 10 € par mois est insuffisante et de surcroît les salariés SOPRA HR sont totalement privés de cette indemnité à ce jour.
- Sur la formation, AVENIR demande un plan d'action permettant d'assurer l'employabilité et l'évolution professionnelle avec un suivi régulier

...
Sur les salaires et accessoires :

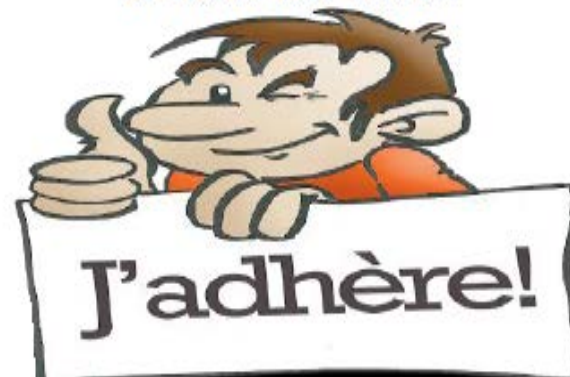
- AVENIR demande l'équité salariale ainsi que les critères objectifs et mesurables retenus par la direction pour définir les augmentations de salaire, le positionnement et les évaluations en CRH avec respect du droit d'accès à l'information pour chaque salarié.
- AVENIR demande un plan d'action pour étudier le réel positionnement de chaque salarié et d'effectuer les ajustements correctifs pour les salariés injustement lésés. Pour rappel en 2017, la direction a réalisé une analyse qui a permis une correction significative pour 53% des salariés non-augmentés depuis 5 ans.
- AVENIR demande une négociation des modalités de fixation des primes sur objectifs conformément à la jurisprudence en rappelant qu'il est interdit de transposer le risque du marché aux salariés.
- AVENIR demande un accord sur la répartition équitable de la participation déclenchée à titre de l'exercice 2019 (urgent pour I2S).
- AVENIR a demandé le respect du salaire mensuel minimal en fonction des droits conventionnels selon la modalité RTT ainsi qu'un vrai décompte et paiement des heures supplémentaires

...
AVENIR agit, d'une manière pragmatique et dans la durée, dans l'intérêt commun des salariés et de l'entreprise ... ([Sollicitez-nous si besoin](#)).

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



AVENIR a proposé une indemnité de surtemps de trajet à hauteur de 50% du SMIC horaire

L'arrêt de la Cour d'Appel de Paris du 6 février 2020 indique :

L'article L 3121-4 du code du travail dispose : « Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire. »

...

Se référant à un rapport d'analyses de la Direction de l'animation de la recherche, des études et de la statistique (DARES) de novembre 2015, le syndicat AVENIR SOPRA STERIA fait valoir que le temps de trajet moyen aller-retour d'un salarié entre son domicile et son lieu de travail habituel est de 50 minutes par jour, ce temps moyen augmentant à 68 minutes en région parisienne, et que le seuil fixé à 180 minutes par l'UES SOPRA STERIA de déclenchement de l'indemnisation du surtemps de trajet est sans commune mesure avec les temps de trajet moyens relevés dans le rapport DARES.

...

Dans ces conditions, infirmant la décision entreprise sur ce point, il convient de dire que les contreparties au temps de déplacement professionnel dépassant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, fixées unilatéralement par les sociétés de l'UES SOPRA STERIA, méconnaissent en raison de leur caractère dérisoire les dispositions de l'article L 3121-4 du code du travail et d'ordonner à ces sociétés de mettre en place un système de contreparties déterminées, région par région, en fonction du temps normal de trajet entre le domicile du salarié et le lieu habituel de travail, dans les trois mois de la signification du présent arrêt, ...

En NAO, la direction a promis de présenter sa proposition d'indemnisation mi-juillet.

Le syndicat AVENIR demande une réelle indemnité pour le surtemps de trajet sur la base de 50% du smic horaire.



AVENIR a proposé une prise en charge intégrale des frais de mission en Zone Urbaine

L'arrêt de la Cour d'Appel de Paris du 6 février 2020 indique :

Sur les frais de mission :

Il doit être rappelé que les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, doivent être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, ...

Au cas présent, en l'absence d'accord collectif sur ce point, la société SOPRA STERIA GROUP a unilatéralement établi une note du 8 février 2016 mettant en œuvre une « procédure de remboursement des frais de déplacement et de séjour professionnels ».

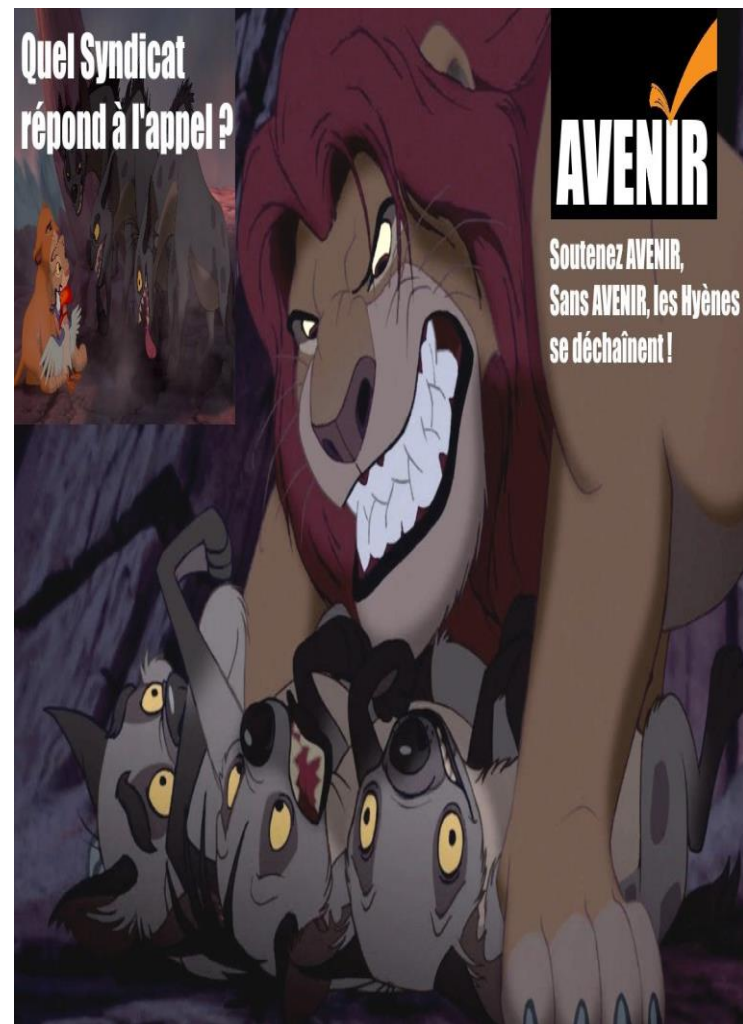
...

... en revanche l'absence de tout remboursement lorsque le client est situé dans la zone urbaine de l'agence de rattachement du salarié est contraire aux dispositions conventionnelles dans le cas où les frais de déplacement sont supérieurs à ceux qu'aurait exposés le salarié pour se rendre à son lieu de travail habituel ou à son agence de rattachement.

...

Il convient en conséquence, infirmant le jugement entrepris sur ce point, d'annuler l'article 4.1.2. de la note du 8 février 2016 relative à la « Procédure de remboursement des frais de déplacement et de séjour professionnels » établie par la société SOPRA STERIA GROUP en ce qu'il ne prévoit aucun remboursement des déplacements entre le domicile du collaborateur et le client situé en dehors de la zone urbaine de l'agence du salarié dans le cas où les frais induits par de tels déplacements sont supérieurs à ceux qu'il aurait exposés pour se rendre à son agence.

Depuis des années, les salariés sont mécontents du non-paiement des frais de mission en Zone Urbaine, AVENIR a réclamé puis a agi en justice pour ce droit afin de favoriser une bonne relation équilibrée salariés-direction. Relancée sur le sujet, la direction a promis de présenter en NAO son projet de prise en charge de ces frais mi-juillet 2020.

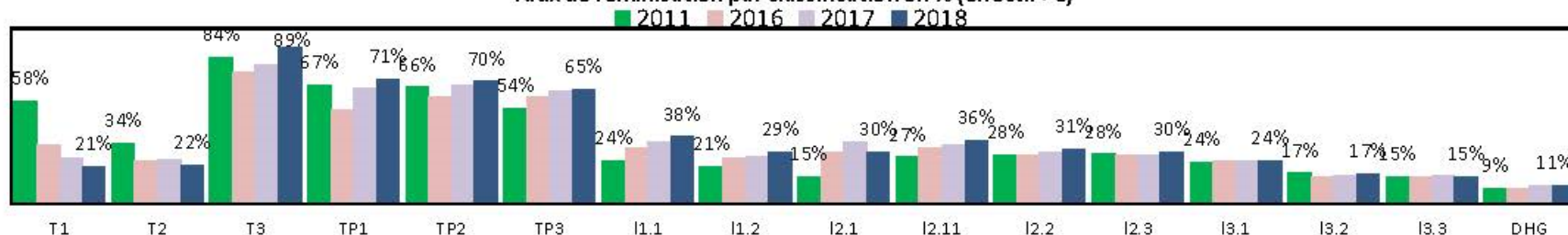


La direction admet l'existence d'un plafond de verre ...

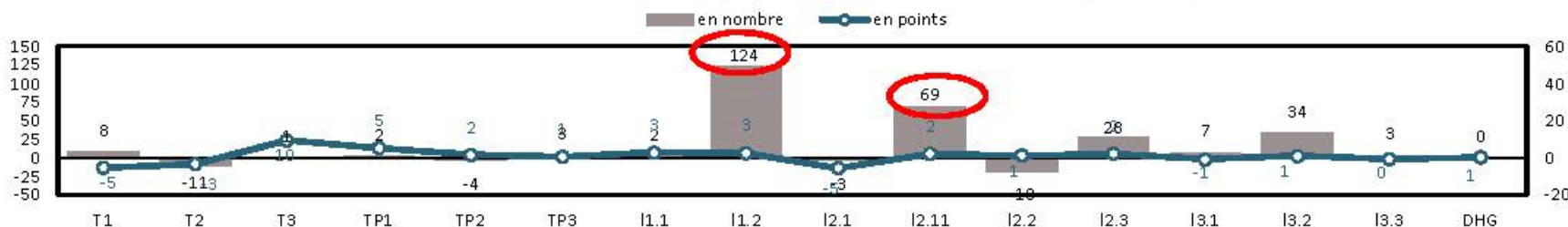
La direction a demandé de prolonger l'accord actuel jusqu'en 2021. Cet accord, non signé par AVNEIR, ne fixe pas une méthode d'analyse des situations de discrimination HF pour traiter la demande de chaque salarié(e) lésé(e).

Le rapport d'expertise sociale présenté en 2019 au CE (Voir ci-après) montre le plafond de verre ... AVENIR signera lorsque la direction acceptera d'intégrer une méthodologie pour traiter valablement toute problématique de positionnement / de salaire à analyser !

Taux de féminisation par classification en % (effectif >3)



Evolution du taux de féminisation par classification entre 2017 et 2018 (effectif >3)



Au global, le taux de féminisation de l'effectif de Sopra Steria Group SA s'améliore depuis des années, et particulièrement en 2018 (+1,3 point), pour atteindre 29,2%. Cette progression est largement liée à :

- La croissance du taux de femmes dans les classifications I1.2 et I2.11, avec un poids en hausse de 3 et 2 points pour chacune de ces classifications. Cette évolution est largement liée à un renforcement des embauches de femmes dans ces classes
- Au global pour les classes I2.x, le taux de féminisation passe de 30,1% à 31,9% entre 2017 et 2018
- En revanche, sur les classes I3.x et plus, le taux de féminisation reste stable entre 2017 et 2018, à 20,8%

AVENIR agit contre la discrimination et la souffrance au travail d'une manière pragmatique ... [\(Sollicitez-nous si besoin\).](#)