

Qu'en pensez vous du fait que les bas salaires sont deux fois moins augmentés en pourcentage que les hauts salaires ?

Voilà pourquoi la direction a refusé le démarrage les NAO en novembre 2019 à leur date habituelle soit le lendemain des élections professionnelles comme l'a demandé le syndicat AVENIR.

Illégalement, la direction a différé ces négociations postérieurement aux dates d'augmentation des salaires.

Le message est clair : c'est inutile de négocier, la direction ose l'interdit et casse les règles par des augmentations inégales en pourcentage entre les bas et les hauts salaires au détriment des bas salaires contrairement aux règles !

C'est la déconnexion vis à vis des réalités. La crise sanitaire actuelle démontre que sans l'implication et la motivation des salariés productifs pour maintenir l'activité, l'entreprise peut mettre la clef sous la porte.

Le syndicat AVENIR l'a dit clairement à la direction générale lors de sa présentation du tableau des révisions salariales au CSE SSG en avril 2020, 6,43% d'augmentation pour les hauts salaires alors que le % d'augmentation générale est de 3% n'est pas politiquement correct. De même pour le refus de la direction d'augmenter à 40 Euros par mois les frais de Télétravail.

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



Cette décision de la direction n'est pas défendable. Jugez-en vous-même, ci-contre les données officielles remises en CSE qui vous montrent la gravité de la situation ! Certains salariés ont eu une augmentation mensuelle de 5000 Euros soit cinquante fois plus que l'augmentation moyenne des salariés productifs toutes catégories confondues !

Pour AVENIR, les salariés sont en droit de demander des mesures correctives et nous entendons faire valoir vos droits (Voir notre tract de mars 2020 ci-après).

Synthèse Révisions 2020 - Globale par Classification

Classification de départ	% Promotion	% Sélectivité	% Augmentation
DHG	0,00%	88,37%	6,43%
I3.3	2,44%	70,12%	3,50%
I3.2	6,47%	70,34%	3,23%
I3.1	6,79%	63,96%	2,64%
I2.3	13,04%	64,73%	2,64%
I2.2	18,97%	67,55%	2,91%
I2.11	34,93%	70,93%	3,35%
I2.1	34,29%	84,90%	4,27%
I1.2	35,73%	60,49%	2,82%
I1.1	15,25%	30,51%	1,41%
TP3	26,42%	56,60%	2,41%
TP2	23,08%	56,92%	2,35%
TP1	36,59%	70,73%	3,00%
T3	36,00%	68,00%	3,50%
T2	21,05%	52,63%	2,33%
T1	33,33%	66,67%	NC
AT4.2	0,00%	0,00%	0,00%
AT3.2	0,00%	0,00%	0,00%
Total général	21,09%	65,96%	3,01%

Les négociations annuelles obligatoires sur les salaires et les conditions de travail sont l'occasion annuelle pour la direction et les salariés :

- d'échanger d'une manière obligatoirement documentée et argumentée sur tous les sujets liés aux salaires et aux conditions de travail
- de converger sur un certain nombre de points par l'application des règles de droit et de bon sens
- de fixer une méthodologie pour traiter les divergences en respectant les règles de bonne foi

A défaut de respecter les règles, les syndicats doivent agir et il s'avère qu'après plusieurs années de réclamations infructueuses, Avenir a osé agir en justice (à nouveau) d'une manière collective avec un succès reconnu par arrêt de la Cour d'Appel de Paris du 6 février 2020 après 4 ans de procédure.

Ainsi les NAO 2020, sont l'occasion pour Avenir de mesurer la volonté de la direction d'adopter désormais la raison dans les relations sociales avec les salariés et non l'abus de position dominante. Avenir soutient le management socialement positif et en cas d'abus, Avenir obtiendra réparation au niveau individuel et collectif : Avenir est un vrai syndicat, pas de Bla Bla, que des actes et des résultats.

Les demandes d'AVENIR à la direction sont déjà de remettre aux négociateurs :

- 1/ Les éléments concernant les augmentations de salaires que la direction a remis aux CE et aux CSE de chacune des entreprises de l'UES depuis 2014.
- 2/ Les éléments concernant les salaires par fonction exercée selon le référentiel métier et selon les indices Syntec avec indication des critères adoptés pour juger que deux salariés exercent un travail égal.
- 3/ Les critères objectifs et mesurables pour décider des augmentations : ceux appliqués en 2019 et ceux proposés à l'application en 2020.
- 4/ Le % d'augmentation moyen constaté en 2019 et celui prévu ou estimé en 2020.
- 5/ Les critères objectifs et mesurables pour fixer les objectifs et les différentes règles qui régissent les primes sur objectifs et les salaires variables. Les montants versés en 2019 et Ceux prévus en 2020.
- 6/ Les règles concernant le calcul de l'indemnité des Congés Payés et la Prime de Vacances avec proposition de solution amiable pour traitement de la problématique des règles unilatérales fixées par la direction.
- 7/ Les règles concernant l'attribution des congés d'ancienneté à tous les salariés par application de la convention Syntec.
- 8/ Les règles pour indemniser tout surtemps de trajet afin de respecter le droit des salariés ordonné par la Cour d'appel suite à l'action d'AVENIR.
- 9/ Les règles pour indemniser les surcoûts de frais liés aux missions y compris au sein des zones urbaines afin de respecter le droit des salariés ordonné par la Cour d'appel suite à l'action d'AVENIR pour toute l'UES et à l'action du CE et 2 syndicats, en soutien, sur la société SSG.
- 10/ Les propositions de la direction pour mettre en place un compte épargne temps.
- 11/ Les propositions de la direction pour mettre en place un plan d'actionnariat salarié.
- 12/ Les propositions de la direction pour améliorer les conditions de travail sur les sites en adoptant une charte basée sur le modèle des sites récents.
- 13/ Les propositions de la direction de faire évoluer la participation aux résultats à travers une formule égale basée sur un % du bénéfice net.
- 14/ Les règles pour la mise à niveau des indices SYNTEC en fonction des missions exercées et la prévention de la discrimination (embauche, formation, promotion ...)

...

Cherchons un accord Gagnant-Gagnant Salariés-Direction : La justice et Avenir sont des atouts pour favoriser l'obtention à l'amiable des droits.



Véritable plan de déconfinement = Protection des salariés

Lors du CSE du 7 mai, la direction a présenté son plan de déconfinement à partir du 11 mai. Le syndicat AVENIR a constaté que les garanties de protection de la santé des salariés dans l'obligation de se déplacer sur les sites I2S ou les sites clients à partir du 11 mai sont insuffisantes.

Le syndicat AVENIR a rappelé que la règle restait le télétravail et que les mesures de la Direction inscrites dans le plan de déconfinement et les PPR, étaient insatisfaisantes au regard des risques encourus par les salariés. La notion de volontariat exprimée par la direction pour les salariés qui se déplacent ne change rien sur le risque et la responsabilité de l'employeur.

Le syndicat AVENIR a rappelé à la Direction ses obligations en matière de protection de la santé de ses salariés face au risque sanitaire. Le syndicat AVENIR ne pourrait accepter qu'un salarié tombe malade du Covid 19 et contaminent ses collègues au travail car les précautions n'ont pas été prises pour sa protection.

Pour le syndicat AVENIR, il est primordial de protéger la santé des salariés et en cas de non-respect de cette exigence de la part de l'employeur, le syndicat AVENIR se réserve le droit d'intervenir auprès des instances du travail. Devant les mesures présentées par la direction jugées insuffisantes la consultation sur le plan de déconfinement a été reportée au 14 mai à la demande des élus AVENIR.



CSE du 30 Avril et Activité Partielle

Le syndicat AVENIR a constaté de nouveau que plusieurs ses questions ne sont pas dans l'ODJ du CSE du 30 avril. Ces questions portent sur des points très importants, comme l'activité partielle, le télétravail et sur les mesures de protection des salariés pour permettre le déconfinement des salariés qui devront se déplacer sur les sites I2S ou chez les clients. Il est important de rappeler dans ce cas la nécessité d'une mise à jour des PPR qui tienne compte des risques liés au Covid-19.

Cette décision unilatérale prise par le couple (Direction, secrétaire du CSE) de refuser les questions AVENIR n'est pas acceptable et démontre la volonté de la direction de ne pas apporter des réponses à ces questions légitimes. Ceci est irresponsable et par manque de transparence met les salariés et l'entreprise en péril.

Les salariés sont inquiets et attendent des réponses précises sur leur sécurité, sur les conséquences de cette crise sur leur santé, leurs conditions de travail et sur l'avenir de leur emploi.

Les élus AVENIR déplorent ce manque de sérieux et de transparence de la direction d'I2S à vouloir passer en force sur ces questions essentielles et priver ainsi le CSE de ses obligations et de ses prérogatives en matière de conditions de travail, d'emploi et de santé. Pour le syndicat AVENIR l'information/consultation sur l'activité partielle n'est pas respectée et compromet la validité légale et juridique de cette consultation.

D'autres questions toutes aussi importantes ont été bloquées dans l'ODJ comme celles concernant le déménagement du site de Meudon en 2021, les obligations de l'employeur sur les expertises des comptes annuels et orientations stratégiques, la révision du budget des Œuvres sociales pour l'attribution d'un chèque cadeau aux salariés pour compenser l'arrêt des activités suite au Covid-19.

Les élus Avenir demandent à nouveau à la Direction de fournir en toute transparence aux élus du CSE dans les plus brefs délais la liste nominative des salariés mis en chômage partiel depuis le 1er avril et ceux qui le seront dans les prochains mois.

Les représentants AVENIR demandent la tenue, sans délai, d'une réunion extraordinaire du CSE pour que la Direction apporte des réponses à ces questions primordiales avant la réunion CSE du 14 mai où les élus du CSE doivent rendre un avis sur la mise en œuvre du chômage partiel.

Rachid TOULOU	élu CSE, DS	06 73 77 60 60
Jean François HEYWOOD	élu CSE,DS	06 32 88 56 77
Michel MARIUS	RS CSE, RP	06 15 32 47 30
Ilham TOFFOLETTI	élue CSE, DSC Adj. de l' UES	06 38 27 26 61
Anselme DELEST	élu CSE	06 47 91 04 67
Michel SILLY	élu CSE	
Josiane BOUZAI	élue CSE	
Francis ADABUNU	élu CSE	06 43 81 99 90
Vincent LAPORTE	DS	06 12 71 24 49
Mustapha OULDTATA	RP	06 48 63 85 87
Willy FOKOUA	RP	07 87 28 73 93
Joseph RAAD	DSC de l'UES	06 06 40 48 82



La direction transforme votre CSE en chambre d'enregistrement ... mais elle ne peut échapper à ses responsabilités !

Les prérogatives légales économiques et sociales du CSE et la réalité actuelle imposée

La direction SOPRA STERIA ne prend pas le CSE au sérieux bien qu'il a été élu par les salariés.

La direction se concentre à démultiplier sa communication aux salariés en se concentrant sur ce qui l'intéresse : l'activité et la rentabilité ... sans tenir compte des fondamentaux à améliorer c.à.d. les liens positifs salariés-direction (reconnaissance et juste rétribution individuelle et collective, amélioration des conditions de travail, écoute des salariés et de leurs représentants et respect des engagements).

Malgré les conseils du Syndicat AVENIR sopra steria, la direction s'intéresse peu à vos préoccupations et à vos intérêts ... et maintient une relation déséquilibrée ... alors que les salariés ont déjà dénoncé les abus en s'exprimant clairement dans l'enquête Great Place To Work ...

Cette enquête normalisée a été préconisée officiellement par le Syndicat AVENIR à la direction qui l'a mise en place quelques mois plus tard soit en juin 2019 ... mais la direction a caché les résultats, c.à.d. votre avis négatif et vos attentes, jusqu'au lendemain des résultats des élections professionnelles ... soit 6 mois après l'enquête !

La crise sanitaire et économique actuelle a permis de révéler les dysfonctionnements et va imposer leur traitement ... avant qu'il ne soit trop tard.

Le CSE a des prérogatives légales économiques et sociales qui reflètent le droit des salariés à être associés à l'analyse de la situation et aux décisions les concernant :

1/ Avant le confinement, la direction a évacué en janvier, février et mars 2020, les demandes écrites d'AVENIR :

- La demande d'état des lieux et plan d'action concernant les plans de prévention des risques (inexistants à 90% et pourtant légalement obligatoires : Jeu dangereux) ...

- Le renforcement du Télétravail et des moyens mis en œuvre ... Plus d'1 mois de préparatifs a été perdu jusqu'à mi-mars ... avec la cacophonie constatée en mars 2020 !

Qui paie ? Les salariés, en premier sur leur sécurité mais aussi dans la perte du sur-intéressement promis ... et le refus de verser la prime exceptionnelle défiscalisée ...

2/ Suite au confinement, la direction a tenté de suspendre les réunions et les rôles du CSE ce qui a nécessité une intervention officielle d'AVENIR ... intervention réussie dans la forme et moins dans le fond. La direction traite le CSE comme un frein, elle ne l'implique pas dans l'analyse et l'étude des solutions ni dans le suivi de leur mise en œuvre :

- Elle refuse le suivi efficient et contrôle des ruptures contractuelles (licenciements, fin de période d'essai, ...).

- Elle a retardé le suivi nominatif des salariés qui ont continué à travailler sur site SOPRA STERIA ou en clientèle.

- Elle a empêché le CSE d'intervenir dans la préparation du déconfinement en sécurité sur les sites SOPRA STERIA et en clientèle mais également dans les transports

- Elle n'a pas consulté régulièrement le CSE concernant la mise en place de l'activité partielle (Chômage technique) et n'a pas respecté l'obligation de communication au CSE de la liste nominative des salariés concernés par l'activité partielle après acceptation de l'administration.

- Elle n'associe pas les CSE à l'analyse des difficultés économiques et sociales par Vertical (secteur d'activité) avec suivi des actions mises en œuvre.

3/ Depuis le déconfinement, la direction refuse l'accès en consultation des membres du CSE aux Plans de Prévention (projet en clientèle) et au Document Unique de Prévention des Risques par site et la remise au CSE de la liste (même anonyme) des salariés qui ne sont pas en Télétravail ... AVENIR a alerté la direction sur son obligation de respecter les règles pour éviter les risques pour les salariés ... qui aboutiront à une présomption d'imputabilité des accidents à l'employeur lorsque plusieurs salariés sur un même plateau sont contaminés dans la même période. **SOLICITEZ AVENIR SI VOS DROITS NE SONT PAS RESPECTÉS (CLIQUEZ ICI) !**

