

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Elections Professionnelles 2019 : 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 :

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



1. Frais Professionnels : Le Barème de remboursement des frais Km est 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 dans chacune des entreprises de l'UES SOPRA STERIA.
5. Non-respect du Minimum salarial pour les salariés en modalité RTT 2 (3377 Euros /mois en 2019) : Plusieurs centaines de salariés (SSG, I2S, HR Software et SBS ...) 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 aux élections professionnelles 2019 et à nous retourner par email :

☐ Mme ☐ M. Prénom : _____ Nom : _____
Société : ☐ AXWAY ☐ CIMPA ☐ SOPRA BANKING ☐ SOPRA HR ☐ SOPRA STERIA GROUP ☐ I2S
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 : _____



Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

GREAT PLACE TO WORK ?

Pourquoi la direction n'a pas communiqué les résultats France de l'enquête GREAT PLACE TO WORK ? Oui, de nombreux salariés en France se plaignent de comportements inadmissibles de certains Managers pénibles et insupportables, de certains RH injustes et de certains représentants du personnel «félons». Ces insatisfactions, que l'enquête GREAT PLACE TO WORK peut révéler, empêchent la publication des résultats détaillés France. L'insatisfaction augmente le TURN OVER et il a dépassé le niveau supportable. Une vraie transformation RH est nécessaire dans le groupe. C'est l'évolution vers le management socialement positif qui valorise l'engagement des salariés et les associe aux résultats de l'entreprise. La direction n'est pas en phase à ce jour et son refus de fixer la participation des salariés aux résultats de l'entreprise à un pourcentage de 10% du bénéfice net le démontre. Elle ne peut le nier !

Elections Professionnelles 2019 : Le Syndicat AVENIR est 100% Indépendant de la Direction !



Tu parles d'une réunion amiable !
Entre ce représentant du personnel véreux, ce manager insupportable et cet RH injuste, ce n'est pas une réunion, ça va être une boucherie !

Tirons nous vite, nous avons eu tort de faire confiance !
Ces charognards sont répugnants !
AVENIR est notre dernière chance.

Les salariés sont invités à se méfier des contrefaçons lors des élections professionnelles 2019.

Il est facile pour certains représentants, choisis par la direction, d'avoir ses moyens à leur disposition pour prétendre être parfaits auprès des salariés.

A l'essai et depuis des années, ceux-là ont manqué à l'appel pour défendre vos intérêts collectifs ou défendre les dossiers individuels et ... même ils ont participé à piéger beaucoup de salariés.

En réalité, lorsque des salariés se trouvent d'un coup sous la pression et la menace malgré les bons et loyaux services, ils tombent de haut. Tout Représentant du Personnel choisi par la direction ou pro-direction, tôt ou tard, directement ou indirectement, amène des salariés à l'abattoir.

Certains RH sont injustes (heureusement pas tous), certains Managers sont insupportables (heureusement pas tous), certains représentants du personnel ne sont pas fiables (heureusement pas tous) : Ils se comportent parfois comme des HYÈNES à l'égard des salariés les plus fragiles.

AVENIR ne l'admet pas et continuera à agir :

- Pour les droits collectifs des salariés du Groupe SOPRA STERIA : vous pouvez assister à l'audience de la Cour d'Appel de Paris du 26 septembre 2019
- Pour les droits individuels de chaque salarié lésé qui nous sollicite

Les salariés sont invités par AVENIR à se méfier des contrefaçons lors des élections professionnelles 2019.

AVENIR a toujours assuré depuis sa création dans notre groupe en 2006.

Il n'a pas varié, toujours 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 ?

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.

Quel syndicat répond à l'appel ?



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, 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.

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.



Le Canard Déchaîné s'exprime et la Direction déprime



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 la direction est supérieure au montant versé pour un mois entier de 23 jours ouvrés pris intégralement en congés payés ! Confrontée à ceci en Comité d'Entreprise par les élus AVENIR, preuve à l'appui, la direction a reconnu cette anomalie de calcul 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 publié.

AVENIR agit pour intégrer les salariés, 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 règlementaire 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 !

Elections Professionnelles 2019 : Soutenez AVENIR, la Liste Indépendante et Engagée

