



Déclaration du syndicat AVENIR au CSE Central SOPRA STERIA sur la Synthèse CRH et les Augmentations des salaires

Le Syndicat AVENIR constate que la population DHG (Directeurs Hors Grille) a une moyenne d'augmentation de 6,09%, versus environ en moyenne 3,6% pour l'ensemble des salariés comprenant également les salariés DHG.

Ainsi la Direction n'est pas correcte avec ses salariés les moins rémunérés qui subissent pleinement l'inflation.



Lorsque nous regardons en montant, nous trouvons un montant d'augmentation maximal par mois de 3 000 € dans la catégorie DHG, alors que beaucoup de salariés n'ont pas d'augmentation du tout (soit environ 27% des salariés).

- Le plafond de la sécurité sociale c.à.d. la tranche A du salaire pour le calcul des cotisations sociales a été augmenté par l'administration à 3666 € en 2023 alors qu'il était de 3428 € en 2022.
- Ceci occasionne une augmentation des charges pour tous les salariés ayant un salaire supérieur à 3428 € et ceux-là, s'ils ne sont pas augmentés c.à.d. pour 27% d'entre eux, ils ont une baisse de salaire net.

Ainsi cet exercice CRH n'est pas à la hauteur d'une inflation entre 6 et 12% avec une pression plus importante sur les bas salaires alors que l'entreprise est fortement bénéficiaire (Pour rappel le dividende par action a été augmenté à 4,3 € par action !).

Le syndicat AVENIR demande une prime exceptionnelle de 1000 € aux salariés dont le salaire est inférieur ou égal à 3666 € par mois et un surintéressement pour l'ensemble des salariés de 740 € (qui s'ajoutent aux 1260 Euros d'intéressement dus par salarié).

Le Syndicat AVENIR demande une correction de ces décisions d'augmentation en étudiant à nouveau la situation des salariés non augmentés cette année notamment ceux non augmentés depuis plus de 2 ans.



Le syndicat AVENIR demande une prime exceptionnelle de 1000 € aux salariés dont le salaire est inférieur ou égal à 3666 € par mois et un surintéressement pour l'ensemble des salariés de 740 € (qui s'ajoutent aux 1260 Euros d'intéressement dus par salarié).

Le Syndicat AVENIR demande une correction de ces décisions d'augmentation en étudiant à nouveau la situation des salariés non augmentés cette année notamment ceux non augmentés depuis plus de 2 ans.

Le peuple gagne la bataille des retraites ... Poursuivons ...

Et chez SOPRA STERIA ? ... Que Sera, Sera ... ♪♪♪♪♪



Juin 2022



Agir ... pour Obtenir ... l'Augmentation Générale

Le niveau de satisfaction des salariés de SOPRA STERIA & ses filiales se manifeste positivement ou négativement par le syndicat AVENIR. L'avis des salariés est important :

- Pour l'attractivité de l'entreprise : le recrutement est une question de vie ou de mort dans notre métier, c'est l'image sociale de l'entreprise
- Pour les marchés financiers qui analysent la compétitivité et les données sociales également.

Le Syndicat AVENIR demande à la direction depuis des mois de tenir compte de vos demandes :

1. Augmentation générale de 1200 Euros par an (100 Euros par mois) pour les salaires mensuels inférieurs au plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) qui est de 3428 Euros par mois
2. 600 Euros par an (50 Euros par mois) pour les salaires mensuels supérieurs au PMSS mais inférieur à 5000 euros par mois
3. 300 Euros par an (25 Euros par mois) au-delà.
4. Augmentation de l'indemnité de télétravail de 20 Euros à 45 Euros par mois.

La hausse importante des prix y compris des services impose l'augmentation des salaires.

Le refus de la direction de l'augmentation générale est indéfendable et ne tiendra pas dans la durée en fonction de la réalité économique de chaque salarié.

Ces dernières semaines, plusieurs groupes ont déjà eu recours aux augmentations générales. C'est le cas de notre client Airbus. Le groupe a accordé une « AG » pour la première fois depuis des années. Une nouvelle augmentation est même prévue l'année prochaine. Amazon France a également accordé 3,5 % d'augmentation, MBDA (Matra BAe Dynamics) 4,1 %, Thales 3,8 %...



AVENIR invite chaque salarié à faire une demande d'augmentation à son manager pour le CRH de Juillet 2022 et à faire pression d'une manière croissante pour convaincre.

Vous pouvez compter sur AVENIR pour vous soutenir efficacement, individuellement et collectivement ... A suivre ...

Evolution professionnelle et augmentations non conformes : consultez vos données RGPD

Pour ne plus être berné, exigez la consultation de vos données RGPD. Vous connaîtrez les raisons des augmentations et des promotions non conformes. Plusieurs salariés sont mal notés en CRH sans le savoir. Ils subissent une injustice alors qu'ils peuvent faire valoir leurs droits en fournissant les preuves factuelles de leurs réalisations.

Sollicitez-nous pour vous conseiller si besoin. La loi et les règles de l'entreprise vous permettent de demander vos données RGPD en utilisant l'email ci-après :

De : (Votre adresse email professionnelle)

À : acces-cnill@soprasteria.com

Objet : Courrier officiel avec AR : Demande de copie/accès à mes données personnelles et traitement

Importance : Haute

Courrier officiel avec accusé réception

Monsieur le responsable,

Par application des règles RGPD, je demande copie/accès de l'intégralité des données personnelles et des données qui me concernent et des traitements effectués quel que soit le format et le mode de stockage.

En effet, vous indiquez dans la note officielle sur l'Intranet :

« Vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de suppression des données personnelles vous concernant, ainsi que la possibilité de vous opposer, pour des raisons tenant à votre situation particulière, au traitement de vos données, ainsi que du droit de définir des directives relatives au sort de vos données personnelles après votre mort et de demander la limitation du traitement vous concernant. Vous pouvez également obtenir la portabilité de certaines de vos données.

Vous pouvez exercer ces droits auprès du délégué à la protection des données (DPO) à tout moment en adressant un email à l'adresse suivante : acces-cnill@soprasteria.com. »

Dans l'attente de votre réponse rapide,

Salutations distinguées

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



Décembre 2018

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Pour une évaluation professionnelle juste et ... une augmentation !

La direction remet depuis juin 2018 à chaque salarié qui lui demande ses données personnelles y compris celles issues du Comité Ressources Humaines.

Grâce à Avenir, c'est fini la période où la direction niait l'existence des données CRH.

Le CRH étudie chaque année le positionnement et le devenir de chacun des salariés en son absence. Subir des décisions prises en catimini a fait craquer plus d'un collègue dans l'entreprise. Ces injustices nous ont toujours choquées et nous avons agi jusqu'à obtenir le droit d'accès de chaque salarié à ses données CRH.

La R.G.P.D. a renforcé depuis le 25 mai 2018 le droit d'accès en consultation \ modification des données personnelles pour chaque salarié aussi bien celles stockées au format numérique qu'en papier.

Lorsque votre évaluation professionnelle est juste et transparente, la direction n'a plus les moyens de vous écarter de l'augmentation salariale que vous méritez. Soyez intransigeant concernant ce droit.

Les managers ont les actions gratuites, vous vous n'avez que l'augmentation de salaire ... vous devez exiger ce droit.

Ci-après le modèle pour réclamer ses données personnelles y compris ceux du Comité Ressources Humaines. En cas de difficultés, n'hésitez pas à nous solliciter sur le sujet.

De : (Votre adresse email professionnelle)

À : acces-cnrl@soprasteria.com

Cc : (responsable RGPD de votre entreprise)

Objet : Courrier officiel avec AR : Demande de copie/accès à mes données personnelles et traitement

Importance : Haute

Courrier officiel avec accusé réception

Monsieur le responsable,

Par application des règles RGPD, je demande copie/accès de l'intégralité des données personnelles et des données qui me concernent et des traitements effectués quel que soit le format et le mode de stockage.

En effet, vous indiquez dans la note remise au CE SSG :

« Vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de suppression des données personnelles vous concernant, ainsi que la possibilité de vous opposer, pour des raisons tenant à votre situation particulière, au traitement de vos données, ainsi que du droit de définir des directives relatives au sort de vos données personnelles après votre mort et de demander la limitation du traitement vous concernant. Vous pouvez également obtenir la portabilité de certaines de vos données. Vous pouvez exercer ces droits auprès du délégué à la protection des données (DPO) à tout moment en adressant un e-mail à l'adresse suivante : acces-cnrl@soprasteria.com. »

Dans l'attente de votre réponse rapide,

Salutations distinguées



Désaccord sur le positionnement arbitraire !

Nouvel référentiel métier présenté au CE

Le référentiel métier définit tous les emplois repères dans l'entreprise et leurs caractéristiques (Finalités, Position, Repères indicatifs, Moyens et responsabilités principales, Compétences comportementales clés, compétences techniques et fonctionnelles clés, Critères d'éligibilité).

Sa dernière version date de 2016 suite à la fusion SOPRA STERIA.

L'analyse du référentiel à l'époque par l'expert SECAFI mandaté par les CHSCT pointait déjà :

- un défaut dans l'objectivité de l'évaluation (indications de tâches/missions/objectifs principaux et secondaires, modalités d'évaluation)

- un manque de lisibilité du référentiel métier (prérequis, filière et métiers d'entrée/de sortie, formations préconisées dans l'emploi repère.

Le CE a été informé par dossier de 178 pages du contenu du nouvel référentiel métier qui instaure une étape A et une étape B par niveau sans critères objectifs et mesurables pour positionner les salariés !

Quel objectif et quelles conséquences ?

Pourquoi la direction n'annexe pas la classification SYNTEC et le référentiel métier (réalisé par l'Opiiec) de la branche du numérique, de l'ingénierie, des études, du conseil et de l'évènement ?

Pourquoi vouloir appliquer un positionnement arbitraire des salariés en A et B ?

Est-ce au management de décider sans contrôle valable de l'avenir des salariés ?

Ce référentiel permettra-t-il à chaque salarié de mieux comprendre ses fonctions et évoluer ? Permettra-t-il de mieux recruter ?

SECAFI avait émis un rapport détaillé avec des constats et des préconisations dans l'intérêt des salariés et l'entreprise que nous avons transmis à la direction fin 2015. Les a-t-elle prises en considération ?

Le CE a décidé par vote de mandater une expertise SECAFI pour permettre un avis motivé et étayé.

Ce référentiel métier s'inscrit dans le cadre de la Transformation RH mise en place par la direction.

Repères Indicatifs		MÉTIERS SOPRA STERIA						
Class. Syntec	Expér. Min.	Niveau	Intégration Édition Infrastructure Sécurité	Conseil	Commerce	Management d'entité	Assistants	Fonctions
DHG I33	>15	6 $\frac{B}{A}$	Senior Director	Partner	Senior Global Account Manager	Division/BU Director		Senior Director
I33 I32	>12	5 $\frac{B}{A}$	Director	Director	Global Account Manager	Agency Director		Director
I32	>8-12	4 $\frac{B}{A}$	Senior Manager	Senior Manager	Account Manager	Agency Director / Deputy		Senior Manager
I31	>6-10	3 $\frac{B}{A}$	Manager	Manager	Sales Manager			Manager
I23 I22	>5-8 >3-5	2 $\frac{B}{A}$	Senior Engineer	Senior Consultant	Senior Sales Engineer		Senior Assistant I	Senior Analyst
I21-I211 I11-112	>2-3 0	1 $\frac{B}{A}$	Engineer	Consultant	Sales Engineer		Junior Assistant III Assistant III	Analyst
TP3 TP2 TP1 Tn	0	1' $\frac{B}{A}$	Technician				Assistant I Assistant II	Coordinator





Information mensuelle des élus AVENIR du CE
Décembre 2018

Expertise Sociale : Que dit l'expert ACEE ?

Examen de la Politique Sociale, des Conditions de Travail et de l'Emploi

Le bilan au 31/12/2017 selon l'Expert

6 % des salariés n'ont pas d'emplois repères d'attribués, 2 % pour l'effectif CDI. Lorsque nous croisons ces métiers repères avec la grille de classification conventionnelle, il ressort qu'ils sont déconnectés du niveau de classification : des métiers présentent un nombre élevé de classes. Par exemple le métier Assistant I comporte 15 niveaux différents de la classe AT3.2 à I2.2, de même pour les « Techniciens » ou « engineers », 12 niveaux, de T2 à I2.3. Rappelons que les classifications définies par la convention collective servent au calcul du salaire minimum prévu par celle-ci en fonction des qualifications requises pour le poste et la classe du salarié. Le salaire annuel moyen des CDI au 31 décembre 2017 s'élève à 44,3 k€ en 2017. Il était de 43,4 k€ en 2016 et enregistre donc une hausse de 2,2 % ou +1,0 k€ à la suite d'une évolution plus notable des salaires les plus forts : +5,5 % pour la moyenne des 10 % plus hauts salaires, contre +1,6 % pour la moyenne des 10 % plus bas salaires. ...

Toutefois, le rapport entre le plus petit salaire et le plus haut salaire poursuit sa progression : 15,1 en 2015, 16,6 en 2016 et 21,6 en 2017. En ce qui concerne le salaire des salariés sortis au cours de l'année 2017 et présent au 31 décembre 2016, il est inférieur de 10 % en moyenne à celui des restants, signe d'un départ des jeunes salariés relativement précoce. 39 % (40 % en 2016) d'entre eux quittent la société avant 3 ans d'ancienneté. Des disparités mesurées entre les femmes et les hommes par classification, mais sans changement notable par rapport à 2016 : - 6,9 % en 2016 et -8,1 % en 2017. Ces écarts proviennent de l'effet de structure et du « plafond de verre ». ...



... et ses conclusions / synthèse

Par ailleurs, le salaire annuel théorique moyen d'un Engineer est inférieur pour les plus anciens à celui des salariés récemment arrivés dans la société à classification équivalente. Par exemple, en I2.11, il est de 34,3 k€ pour les personnes dont l'ancienneté est inférieure à 1 an, contre 33,1 k€ pour ceux dont l'ancienneté est supérieure à 15 ans. Ainsi, l'ancienneté n'est guère récompensée.

Concernant les éléments variables, l'année 2017 affiche une baisse significative : -15,9 %, notamment chez les commerciaux : -49,6 %. Par classification, leur distribution est analogue à 2016 avec 13 % des effectifs concernés, représentant 14 % du salaire annuel théorique, marquée par un poids des rémunérations variables significatives dans les dernières classifications : 23 % en I3.3. Ainsi, 1 623 personnes perçoivent des rémunérations variables d'un montant moyen de 9 718 €. Pour les personnes bénéficiaires en 2016 et 2017, ce repli est plus faible : -8 % en moyenne et affecte la majorité des niveaux de rémunérations variables de 2016.

Des augmentations salariales moyennes qui s'améliorent en 2017 avec un taux moyen qui ressort à 3,0 % contre 2,7 % en 2016. Cette évolution bénéficie à une plus grande proportion de l'effectif puisque le nombre de salariés non augmenté se contracte de 40 % en 2016 à 33 % en 2017.

Par classification, les augmentations salariales s'échelonnent de 1,6 % en T1 à 7,0 % en I2.1, mais elles sont dans la majorité des classifications inférieures pour les femmes avec un taux moyen de 2,8 % contre 3,1 % pour les hommes.

Elles s'élèvent à 6,6 % en moyenne pour les personnes promues et de 2,3 % pour les non promues, mais les taux servis aux femmes au sein de chaque classification restent en moyenne par inférieurs.

Ces augmentations salariales profitent en moyenne et à l'instar de 2016 : Aux salaires les plus élevés : +4,5 % pour les salaires supérieurs à 120 k€.

Aux plus jeunes : +4,3 % pour les - de 35 ans ou dont l'ancienneté est comprise entre 1 et 5 ans. À l'opposé, elles diminuent selon l'âge et l'ancienneté pour atteindre 1,5 % après 60 ans et 15 ans et + d'ancienneté (+2 % pour l'ensemble des + de 15 ans d'ancienneté).

[Vous pouvez nous demander une copie du rapport par email.](#)

