

## Entretien professionnel ... allons à l'essentiel

### La Loi et la jurisprudence :

L'entretien professionnel (à ne pas confondre avec l'entretien d'évaluation) doit être organisé pour chaque salarié tous les 2 ans. Cet entretien est complété tous les 6 ans par un bilan de situation.

Chaque salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur. Celui-ci est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.

En plus d'une information relative à la Validation des Acquis par l'Expérience, le salarié devra à l'avenir recevoir une information relative à l'activation de son Compte Personnel de Formation, aux abondements que son employeur est susceptible de financer ainsi qu'au conseil en évolution professionnelle (CEP).

Lorsque l'entretien se tient au retour d'un des congés prévus (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, période d'activité à temps partiel, arrêt longue maladie, mandat syndical ...), il peut avoir lieu sur l'initiative du salarié à une date antérieure à la reprise de poste.

Tous les six ans, un entretien professionnel renforcé doit être organisé pour établir un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

À cette occasion, il doit être vérifié que celui-ci a bénéficié :

- d'une part de 3 entretiens professionnels au cours des six dernières années ;
- et qu'il a suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Une nouvelle possibilité d'aménager par accord collectif les modalités des entretiens professionnels est prévue. Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir :

- Un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du CPF
- D'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles prévues par la loi (la vérification de ce que le salarié a bien bénéficié au cours des six dernières années d'une action de formation, d'une action de certification, d'une mesure de progression salariale ou professionnelle)
- Une périodicité pour les entretiens professionnels différente des 2 ans prévus par la loi

### La situation à SOPRA STERIA :

Ces entretiens ne sont pas souvent réalisés dans l'entreprise dans l'indifférence de la direction.

De même, la direction a organisé une négociation GPEC de forme qui n'a pas abouti.

La situation est inacceptable :

- La direction doit étudier en entretien formel avec chaque salarié le sujet du temps de travail et l'articulation vie privée vie professionnelle. Le surinvestissement qui se transforme en maladie est fréquent dans l'entreprise.
- Le % de promotion est très faible par

**Contactez nous pour vos droits**

[info@avenir-soprasteria.com](mailto:info@avenir-soprasteria.com)

**06.06.40.48.82**



- rapport à un minimum de 20% nécessaire pour avoir une évolution minimum tous les 5 ans. En tout cas les promotions obligatoires prévues dans la Convention Syntec doivent être respectées.
- Les salariés ont un indice Syntec inférieur aux fonctions exercées. Le référentiel métier permet d'établir les indices Syntec correspondants en fonction des prérequis, des compétences exigées et des responsabilités.
  - Le élu AVENIR et le CE SSG ont obtenu en 2017 du directeur général une action de révision des situations des salariés non augmentés depuis 5 ans qui a révélé que plus de 50% étaient injustement privés d'augmentation et chacun a obtenu une régularisation d'au moins 100 euros d'augmentation par mois.
  - Le élu AVENIR ont demandé en CSE la justice salariale par rapport à la fonction exercée : La présentation de l'expertise sociale 2023 réalisée par l'expert cn CSE concernant la répartition des salariés selon les niveaux du référentiel métier et leur indice Syntec a montré que beaucoup de salariés ont un indice Syntec très en dessous des règles. La convention SYNTEC impose que tout cadre qui exerce un commandement doit avoir au moins l'indice 2.3 et le salaire équivalent. AVENIR a demandé le respect de l'évolution professionnelle obligatoire.
  - En cas de non respect des règles initiales l'entretien professionnel a eu lieu en document officiel rempli et conforment tous les 2 ans au moins 3 entretiens tous les 2 ans dans la période de 2 ans précédant le bilan officiel réalisé au 31 décembre 2023. Si l'entreprise ne respecte pas ces obligations, le salarié a le droit de demander une indemnité de 3000 Euros sur son compte Courrier les règles sur le site [oncoprotection.org](http://oncoprotection.org) avant le 31 mars 2022.
- En cas de non respect de cet engagement l'entreprise s'expose à une saisine de l'inspecteur du travail par le salarié et elle devra verser cette somme à l'inspecteur de l'entreprise en cas de condamnation potentielle de l'entreprise par le salarié concerné.
- ...



\* Abondement correctif prévu par la loi et soumis à une double condition

## Connaître vos droits et les Actions proposées pour les obtenir :

Le syndicat AVENIR agit dans l'entreprise, auprès de la direction et auprès des autorités et parfois en justice pour obtenir la régularisation des droits de ces salariés qui nous sollicitent.

Le syndicat AVENIR étudie la situation avec chaque salarié concerné et tente de favoriser les solutions amiables avec l'employeur qui connaît la capacité d'AVENIR à soutenir le salarié.

AVENIR fait des petits et les salariés sont de plus en plus informés de leurs droits depuis la création du syndicat en 2006.

Le syndicat AVENIR a déjà obtenu la condamnation de l'employeur et la requalification de la rupture de période d'essai en licenciement sans cause réelle et sérieuse (ci-après).

Contactez AVENIR pour tout complément d'information.



Merci à Cabu qui a offert ce dessin original au syndicat en 2010

Juin 2022

# Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés



## L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

En quoi cela consiste ?

L'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire entre le salarié et l'employeur. Les perspectives d'évolution professionnelle du salarié sont au cœur de l'échange, ainsi que les formations qui permettent d'y accéder.

### LES OBJECTIFS



Accompagner les salariés dans leurs perspectives d'évolution professionnelle



Faire le point sur les formations adaptées aux projets des salariés

### POUR QUI ?



Tous les salariés, quelque soit leur statut et la taille de l'entreprise

### QUAND ?



L'entretien professionnel a lieu tous les 2 ans



Tous les 6 ans, un état des lieux est effectué pour vérifier si le salarié a bénéficié des entretiens professionnels prévus



Au cours de ces 6 ans, le salarié doit avoir bénéficié de 2 des 3 éléments suivants : une formation, l'acquisition d'éléments de certification (par une formation ou une VAE) ou une progression salariale ou professionnelle

## Demandez une augmentation ... et vérifiez votre droit à 3000 € d'abondement CPF

Le CRH de juillet à SOPRA STERIA est l'occasion pour vous pour demander, argumenter et obtenir une augmentation.

Demandez à votre manager un ajustement de votre salaire et une augmentation en rapport avec vos efforts et votre implication. L'exécution loyale du contrat de travail impose la reconnaissance de votre travail, l'évolution professionnelle et le maintien de votre employabilité.

En cas de non-respect des règles minimales (1 vrai entretien professionnel avec un document officiel rempli et conforme tous les 2 ans, au moins 3 entretiens tous les 2 ans dans la période de 6 ans précédant le bilan officiel réalisé au 1<sup>er</sup> semestre 2021 à SOPRA STERIA, 1 formation non-obligatoire suivie), SOPRA STERIA devait verser un abondement de 3000 Euros sur votre compte CPF ([www.moncompteformation.gouv.fr/](http://www.moncompteformation.gouv.fr/)) avant le 31 mars 2022.



\* Abondement correctif prévu par la loi et soumis à une double condition

En cas de non versement de cet abondement, l'entreprise s'expose à une saisine de l'Inspecteur du travail par le salarié et elle devra verser cette somme mais également une amende potentielle du même montant par salarié concerné.

Le Syndicat Avenir soutient chaque salarié lésé et vous assistera pour obtenir vos droits en toute discrétion.

## Contactez nous pour vos droits

[info@avenir-soprasteria.com](mailto:info@avenir-soprasteria.com)

06.06.40.48.82



L'entretien professionnel ne doit pas être confondu avec l'entretien annuel d'évaluation qui, comme son nom l'indique, évalue le travail du salarié sur l'année écoulée.



## 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. Cela s'explique notamment par une hausse de la proportion de salariés dont le niveau de classification est supérieur à 3.X : 18,9 % en 2015, 19,5 % en 2016 et 21,0 % en 2017. Une des conséquences est la réduction de la proportion de salariés percevant - de 30 k€ depuis 2015 : 9 % à 6 %, au bénéfice de la tranche de salaire comprise entre 40 k€ et 50 k€ : 23 % à 25 %. **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 ». Ainsi, au sein des plus hautes classifications (I2.3 et +) les femmes perçoivent un salaire annuel théorique inférieur : de -0,6 % à -2,6 %, mais tout en étant globalement contenu. **Ces disparités se creusent à mesure que l'âge des femmes augmente au sein des classifications puisque par exemple elle est de -5,2 % entre 50 et 54 ans et -9,7 % entre 60 et 64 ans en I3.1.**

...

### ... 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.***





## Information mensuelle des élus AVENIR du CE Juillet 2019

### Expertise Stratégie et Conséquences sur l'Emploi

#### Le C.E. demande au Conseil d'Administration des actions concrètes

##### Lettre du CE au Conseil d'Administration

Les élus AVENIR ont déjà alerté la direction de l'importance de la reconnaissance et du paiement des heures supplémentaires réalisées par les salariés. Les élus AVENIR maintiennent les actions dans l'intérêt des salariés et de l'entreprise sur le sujet.

Le CE, fait rare, a voté le 27/06/2019 la sollicitation écrite suivante du Conseil d'Administration de SOPRA STERIA Group (Seuls les élus TRAUD UNION ont tenté de bloquer ce droit) :

*« En application du code du travail L2323-63, les membres du Comité d'entreprise SSG alertent le conseil d'administration de Sopra Steria Group sur le risque économique et social du fait de la non reconnaissance et du non-paiement d'heures supplémentaires dans l'entreprise.*

*En effet depuis plusieurs années, les élus signalent en vain les faits suivants :*

- ✓ *Seuls 3% en moyenne des salariés saisissent leur temps de travail dans l'entreprise.*
- ✓ *Seules 0,17% environ d'heures supplémentaires sont reconnues dans l'entreprise ce qui est largement en dessous des moyennes nationales (3% environ).*
- ✓ *Les salariés sont dissuadés voire interdits par consigne de saisir leur temps de travail.*
- ✓ *De plus, tous les mois des salariés réalisent des heures de travail au-delà du nombre maximal d'heures journalières ou hebdomadaires légal sans réaction de la direction.*
- ✓ *Partout dans l'entreprise, les TNF sont historiquement bas, tous les projets sont en tension et malgré cela le volume d'heures supplémentaires ne bouge pas.*

*Le CEt SSG vous alerte sur le risque économique que cela fait porter à l'entreprise, pouvant entraîner :*

- ✓ *un redressement fiscal élevé de l'URSSAF,*
- ✓ *une condamnation en justice pouvant aller jusqu'à la reconnaissance de travail dissimulé entraînant une interdiction de répondre aux appels d'offres publics,*
- ✓ *la multiplication d'actions juridiques de salariés lésés et réclamant le paiement de leurs heures de travail.*

*Le CEt SSG vous demande de prendre la mesure du risque encouru et de réagir urgemment sur la politique de reconnaissance des heures réellement réalisées dans l'entreprise.»*

##### Risques économiques et sociaux

Ci-après en résumé l'avis voté en CE sur les orientations stratégiques et les conséquences sur l'emploi :

- ✓ Le niveau de turnover apparaît trop élevé (20%), ce qui déstabilise les équipes et nuit à leur efficacité.
- ✓ Alors que les compétences recherchées relèvent de salariés expérimentées, les niveaux de management intermédiaire et les profils experts restent insuffisamment pourvus, du fait de difficultés de recrutements sur ces niveaux et d'un taux de promotion interne trop faible.
- ✓ Les dispositifs de parcours professionnels apparaissent très macroscopiques en matière de définition des métiers, et trop « terrain » (orienté business) en matière de gestion de carrière individuel
- ✓ Bien qu'en progression sur le plan des dépenses, la politique de formation en 2018 a montré un repli du nombre d'heures et du nombre de stages suivis. Les perspectives 2019 suivent cette tendance.

...

Sur la base de ces constats, les élus du comité d'entreprise émettent les vœux suivants.

- ✓ Que la direction présente en réunion du comité d'entreprise les parcours professionnels et les passerelles identifiées à ce jour, ainsi qu'une cartographie des emplois émergents, en tension, sensibles et durables et des évolutions attendues et qu'un chantier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels soit ouvert (GPEC)
- ✓ Qu'un chantier sur la promotion et la revalorisation des salaires soit ouvert, dans une optique de fidélisation des salariés
- ✓ Que la direction présente en réunion du comité d'entreprise un bilan du recours à l'offshore à ce jour : volumes d'effectifs, compétences concernées, etc.





## Information mensuelle des élus AVENIR du CE Septembre 2019

### Traitement des alertes dans l'Entreprise, Respect de l'évolution professionnelle obligatoire

#### Obtenir vos droits des bons, des justes et des truands

##### Les Justes parmi les Managers, RH ...

L'action d'AVENIR est un succès reconnu pour ses résultats dans l'intérêt de chaque salarié qui nous sollicite.

Ceci a conduit à la confiance des salariés concrétisée dans les élections depuis 2006 au grand dam des mauvais Managers.

Oui il y a des bons Managers, RH ..., et une majorité sinon l'entreprise fermera, et mêmes des « Justes » parmi eux qui au péril de leur carrière, désobéissent aux directives écrites pour aider des salariés ou les orienter vers nous.



Oui depuis des années nous avons reçu au CE et au CHSCT des documents de managers dans l'intérêt des salariés.

Citons le rapport concernant le contournement des droits des salariés ETAM 3.2 et 3.3 aux cotisations de retraite d'assimilés cadres ... et bien d'autres (Marcoussis, Discrimination ...).

AVENIR n'a pas rendu public ces documents pour éviter la perte de face aux dirigeants. Il agit en justice en présentant ces dossiers. **La Cour d'Appel de Paris a fixé l'audience de plaidoirie au 26/09/2019 où vos droits seront débattus (salaires, frais, surtemps de trajet ... Consulter le dossier sur notre site).** AVENIR veut une entreprise dans les normes, qui se développe avec ses salariés dans la durée. C'est cela le bon modèle économique durable et profitable pour tous !

A contrario, la direction ne respecte pas les règles d'équité à notre égard tout simplement car AVENIR agit exclusivement dans votre intérêt et ceci coûte cher.

Le syndicat qui dérange la direction est celui qui agit avec des résultats pour vos droits ce qui lui coûte cher.

##### Le combat pour obtenir vos droits

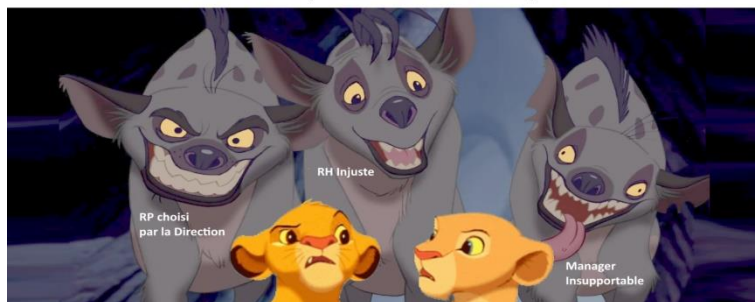
**Justice salariale par rapport à la fonction exercée :** La présentation de la direction au dernier CE de la répartition des salariés selon les niveaux du référentiel métier et leur indice Syntec a montré que beaucoup de salariés ont un indice Syntec très en dessous des règles. **La convention SYNTEC impose que tout cadre qui exerce un commandement doit avoir au moins l'indice 2.3 et le salaire équivalent.** AVENIR a demandé le respect de l'évolution professionnelle obligatoire.

**Traitement des alertes des salariés :** La direction a admis avoir traité une dizaine d'alertes graves.

L'intervention de la direction nous a semblés oublier plusieurs pans de ses responsabilités et obligations :

- 1/ l'employeur a le pouvoir et les moyens et l'obligation d'assurer la sécurité et la protection des salariés
- 2/ La direction ne doit pas priver les salariés de l'assistance des représentants du personnel non-félons

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.

- 3/ La direction s'est engagée dans sa charte éthique, selon son document de référence publié, au respect des droits de la personne et à la prévention concernant tout type de harcèlement, discrimination, atteintes à la dignité ...

- 4/ L'employeur a une obligation de résultat en matière de sécurité santé des salariés et intervenants. Il est souvent responsable civilement des préjudices subis au Travail.

Le rôle des élus AVENIR est de faire respecter les bonnes règles et vous permettre d'obtenir vos droits. AVENIR a ajouté qu'il demande à la direction qu'il n'y ait pas d'impunité ou un sentiment d'impunité pour certains managers, la direction doit probablement former ses managers sur le sujet en soulignant qu'elle sera très ferme sur le sujet.

