

15 mars 2019

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Alerte pour le conseil d'administration SOPRA STERIA

Le syndicat AVENIR sopra steria révèle un nouvel risque majeur pour l'entreprise après une multitude d'alerte de la direction qui a pratiqué le déni !

Le syndicat AVENIR alerte le Conseil d'Administration et met en garde contre la mise en péril de l'entreprise :

L'entité opérationnelle SOPRA STERIA France gère le centre de service SOPRA STERIA à Roanne qui emploie plusieurs centaines de travailleurs au SMIC depuis des années (Help desk).

Cette activité réussit grâce à l'implication des salariés et elle participe à l'offre End to End, le syndicat AVENIR pose alors la question au Conseil d'Administration pourquoi cette activité a recours aux travailleurs externes par divers méthodes dangereuses légalement (risque majeur de délit de marchandage, risque de requalification des fins de mission en licenciement sans cause réel et sérieuse, requalification des contrats précaires en contrat à durée indéterminée, dommages et intérêts ...) et ceci pour de centaines de salariés ?



L'Inspecteur du travail indique, dans le courrier officiel ci-après, avoir effectué un contrôle le 22 novembre 2017 (constat de 90 travailleurs externes et 194 salariés à Roanne) puis plusieurs contrôles en 2018 avec l'agent de contrôle en charge de la lutte du travail illégal de la Direccte Rhône-Alpes (URACTI). 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, la direction nie tout par écrit : qu'en pense le Conseil d'Administration de ce déni par écrit ?

Deux des représentants du personnel concernés ont subi depuis ces contrôles des procédures de licenciement ! De surcroît, les salariés ont déploré des actes homophobes sur l'un des 2 délégués appartenant à la CFDT, Quant au délégué AVENIR, il a eu droit à une rétention pratiquement totale de rémunération sur plusieurs mois et d'autres gentilleses ... jusqu'à la procédure de licenciement en cours). Qu'en pense le Conseil d'Administration ?

Dans les mêmes conditions, le représentant du syndicat AVENIR sopra steria a obtenu en 2003 la requalification de plusieurs centaines de contrats précaires en CDI (société IMELIOS, devenue STERIA devenue SOPRA STERIA), il a représenté plusieurs salariés sur le sujet aux Prud'hommes avec des condamnations exemplaires. De même, il a agi via le syndicat comme partie civile pour condamner le représentant pénal en correctionnel (TGI de Créteil).

De même en 2006, 2007 et 2008, le syndicat AVENIR sopra steria a obtenu la requalification de plusieurs centaines de contrats précaires en CDI (société STERIA devenue SOPRA STERIA). Même la direction de STERIA avait corrigé à l'époque en profitant de la régularisation amiable offerte par notre syndicat. Est-ce raisonnable pour la direction de moquer actuellement des droits de centaines de travailleurs et du syndicat AVENIR sopra steria ?

Qui met l'entreprise en péril : le management défaillant sur le sujet ou le syndicat désormais fatigué des abus ? Le Conseil d'Administration a bénéficié de 4 ans depuis la fusion SOPRA STERIA pour mettre de l'ordre mais ce qui a été constaté depuis est plus grave qu'auparavant. Notre alerte doit aboutir pour protéger l'entreprise. Le syndicat AVENIR continuera à publier les problématiques nombreuses qui mettent l'entreprise en péril tant que la Conseil d'Administration ne prend pas les choses en mains comme demandé directement au Directeur général et au Président.

La situation actuelle va accroître le TURN OVER et sabotera l'entreprise en France. Il faut agir immédiatement.

<http://avenir-soprasteria.com>

06.06.40.48.82

info@avenir-soprasteria.com

NON à la fonction de vos droits et des salaires pour cacher les erreurs du capitaine !

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Chaque Travailleur à Roanne (salarié, intérimaire ou sous-traitant) depuis 2016 peut contacter le syndicat AVENIR qui l'assistera gratuitement dans l'obtention de ses droits qui découlent des constats officiels de l'Inspection du Travail soit à l'amiable soit par jugement.



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Direction régionale des entreprises, de
la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi Auvergne
Rhône-Alpes

Pôle travail

Unité Départementale de la Loire

Inspection du travail

Unité de contrôle Loire Nord

L'Inspectrice du travail de la section 2,

à

Mesdames, Messieurs les représentants du personnel de
SOPRA STERIA INFRASTRUCTURE & SECURITY
SERVICES

18 Boulevard Valmy
42300 ROANNE

Affaire suivie par : E

Courriel : ara-ud42.uci@direccte.gouv.fr

Permanence : téléphoniques mardi matin 09 h 00 - 11 h 30

Téléphone : 04.77.44.25.50

Télécopie : 04.77.70.05.76

N° IDOINE : 2019-0240283-2

Date : le 4 mars 2019

Objet : Information dans le cadre de l'article R8124-29 du code du travail

Mesdames, Messieurs,

A la suite de la saisie des institutions représentatives du personnel du site SOPRA STERIA I2S de ROANNE portant sur la présence importante de salariés externes dans l'établissement (90 externes et 194 salariés SOPRA STERIA I2S en novembre 2017), je vous informe des différents contrôles qui ont été effectués :

- contrôle le 22 novembre 2017 afin de faire un premier constat sur cette pratique,
- contrôle le 14 mars 2018 avec un agent de contrôle en charge de la lutte contre le travail illégal de la DIRECCTE Auvergne Rhône-Alpes (URACTI), portant sur l'examen des conditions de mises à disposition de personnel, sur le site de ROANNE, par les sociétés EOLEN, QUANTIC SUPPORT, QUALIS CONSULTING et TRSB RHONE ALPES,
- contrôle le 30 mars 2018, avec l'agent URACTI, afin de s'entretenir avec des salariés embauchés par les prestataires extérieurs et des salariés de SOPRA STERIA I2S,
- contrôle le 14 septembre 2018, avec l'agent URACTI, afin de faire le point avec la Direction sur les conditions de mises à disposition de personnel de prestataires extérieurs sur le site de SOPRA STRIA I2S, à la suite des contrôles précités,
- Contrôle le 25 janvier 2019 suite au plan d'action adressé par SOPRA STERIA I2S le 30 novembre 2018.

Les lettres d'observations adressées à l'employeur sont des documents administratifs qui ne vous sont pas communicables. Par conséquent vous n'y avez pas droit d'accès, la Direction peut vous refuser de les fournir.

Toutefois, dans le cadre de l'article R8124-29 du code du travail, je vous informe que nous avons notamment constaté que :

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
Unité Départementale de la Loire - 4 Rue Molière 42300 ROANNE - Standard : 04 77 44 25 40
<http://travail-emploi.gouv.fr>

- L'entreprise prestataire ne peut pas réellement choisir le personnel affecté sur la prestation confiée par le client,
- La prestation des salariés mis à disposition ne diffère pas du corps de métier du personnel SOPRA STERIA I2S,
- Les salariés prestataires travaillent sur les mêmes plateaux que ceux des salariés de SOPRA STERIA I2S, sur les mêmes projets et avec les mêmes objectifs de travail quotidien (imbrication des salariés prestataires dans les équipes SOPRA STERIA I2S).

Nous avons rappelé les dispositions suivantes du code du travail :

Article L8241-1 du Code du travail "Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas aux opérations réalisées dans le cadre :

1° Des dispositions du présent code relatives au travail temporaire, aux entreprises de travail à temps partagé et à l'exploitation d'une agence de mannequins lorsque celle-ci est exercée par une personne titulaire de la licence d'agence de mannequin ;

2° Des dispositions de l'article L. 222-3 du code du sport relatives aux associations ou sociétés sportives ;

3° Des dispositions des articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du présent code relatives à la mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.

Une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition."

Article L8231-1 du Code du travail "Le marchandage, défini comme toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail, est interdit."

Article L8221-1 du Code du travail "Sont interdits : [...] 3° Le fait de recourir sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé."

Comme rappelé précédemment, nous vous informerons lorsqu'un procès-verbal aura été dressé et communiqué au Parquet en vous précisant le n° d'ordre sous lequel il aura été enregistré ainsi que la nature et articles de référence des infractions constatées.

En ce qui concerne le plan d'action exposé par SOPRA STERIA I2S le 30 novembre 2018, il vous revient, en tant que représentant du personnel de le demander à votre employeur. En effet, celui-ci constitue un élément de la politique sociale de l'entreprise et vous devez en recevoir l'information.

Veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de ma considération distinguée.

L'Inspectrice du travail de la section 2,

L'inspection du travail procède à un traitement informatique de vos données personnelles dans le cadre de la gestion de votre dossier. Les destinataires de ces données sont les agents du système de l'inspection du travail. Conformément aux articles 39 et suivants de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, vous pouvez obtenir communication et, le cas échéant, rectification des informations vous concernant, en adressant votre demande avec la copie de votre carte d'identité auprès de nos services à l'adresse mentionnée dans le présent courrier. Vous pouvez également, pour des motifs légitimes, vous opposer au traitement des données vous concernant.

6 Septembre 2019

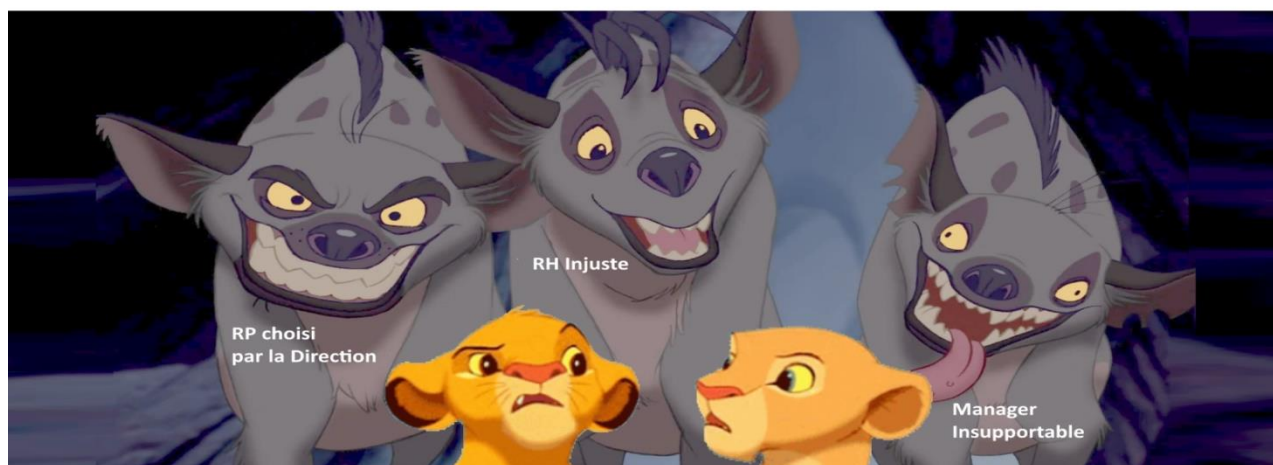
Avenir sopra-steria

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.



15 mars 2019

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Résultats excellents en France ... Exiger 1000 € d'intéressement !

La prime conclue par entreprise dans l'UES SOPRA STERIA est injuste à l'égard de la majeure partie des salariés.

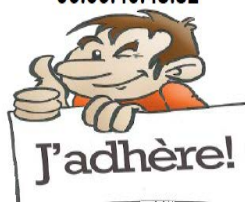
En effet, le pôle France surperforme avec 9,1% de résultat en 2018 contre 8,6% en ROA 2017. Ceci hors activité solutions (immobilier ...) qui atteint 16,7% de résultat en 2018 contre 14,9% en 2017.

Comment justifier dans ces conditions une prime limitée à SSG à 500 Euros maximum par salarié au lieu des 1000 € permis par la Loi et octroyés à CAP GEMINI, ATOS, ECONOCOM

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



Environ 60% des salariés de SSG ne percevront pas de prime en raison du plafond annuel de revenu concerné (40000 Euros appliqué unilatéralement par la direction). La prime coûte moins d'1,8 millions d'Euros à SSG alors qu'en 2018, le plan de distribution des 127000 actions gratuites aux managers a coûté environ 18 millions d'Euros !

Les salariés SSG France ne comprendront pas si la direction ne verse pas un sur-intéressement en 2019 au même niveau que celui perçu en 2018 c.à.d. un total d'au moins 1000 € par salarié.

Nous vous proposons donc de nous mobiliser autour de la pétition ci-après, pour la signer, merci de répondre «personnel : OK » par mail dans l'objet et à partir de votre mail Sopra Steria, afin d'assurer l'unicité de la signature, à l'adresse : crh.ssg@gmail.com :



Malgré des résultats en dessous des prévisions au niveau de certaines entités du groupe (SBS et Angleterre), les résultats de Sopra Steria France sont bons voire très bons. La politique salariale actuelle n'est pas à la hauteur du travail réalisé.

Salarié chez Sopra Steria, je demande à la direction:

- D'assurer une meilleure répartition des bénéfices :
- La formule actuelle légale de la participation est dépassée. L'enveloppe de participation est amputée artificiellement et ne reflète pas le résultat de l'année... Ceci empêche la participation des salariés malgré les bénéfices importants. La réserve spéciale de participation doit être au moins 10% des bénéfices comptables, comme le permet la Loi, soit environ 1000 euros par salariés.
- D'appliquer le principe légal « à travail égal salaire égal » : Les expertises CE/CHSCT ont confirmé que l'ancienneté ne paie pas en général chez Sopra Steria, avec notamment des salaires de nouveaux arrivants souvent supérieurs aux salariés ayant plus d'expérience sur le même poste. Les retours CRH doivent justifier les décisions par des éléments comparatifs objectifs basés sur le travail
- réellement accompli sinon le turnover continuera d'augmenter. Un deuxième CRH pour tous en Juin doit être réalisé dans cette optique.
- De verser une prime défiscalisée conséquente (issue de la Loi d'urgence sociale économique de décembre 2018) : Au vu des résultats et compte tenu du turnover contre lequel la direction prétend lutter, cela serait un premier geste.
- De payer correctement les frais de déplacement : payer les frais de déplacements réellement effectués avec un surtemps de trajet valablement indemnisé.
- De payer les heures supplémentaires : le ratio des heures supplémentaires payées dans l'entreprise est de 0,17% par rapport au total réalisé. Qui peut croire que cela correspond à la réalité du travail effectué ?

J'autorise le syndicat Avenir à diffuser le nombre de signataires de cette pétition à la direction si elle recueille plus de 1000 signatures.