



Le Canard déchaîné



AVENIR sopra steria, Le syndicat Indépendant et Engagé

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 ?

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.

Menée en bateau par la DIRECTION ... Ramenée à bon port par AVENIR

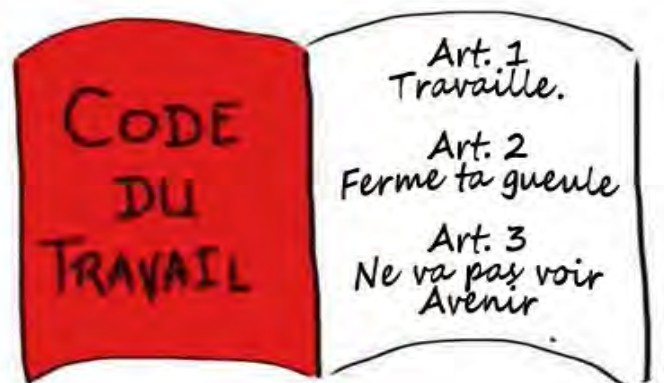
Mme J. exerce des fonctions administratives dans l'entreprise depuis des années. Elle est maintenue comme ETAM sans reconnaître son statut CADRE malgré qu'elle soit détentrice d'un diplôme BAC + 5.

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.

Le Code du Travail selon la Direction



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 illusoirs.

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 réglementaire 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 Traid Union a été malmenée par la hiérarchie et est tombée en arrêt maladie.

Elle a sollicité des représentants du personnel AVENIR après que TRAIID 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 TRAIID 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.

TRAIID 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

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Quand vous avez besoin d'une aide : AVENIR assure !

Le syndicat AVENIR a été créé en 2006 suite à une action intersyndicale réussie.

Son objectif est de concentrer les efforts et les moyens exclusivement pour l'intérêt collectif des salariés tout en prenant également en charge les dossiers individuels.

L'autonomie et l'indépendance de notre décision nous protègent de la compromission.

L'action du syndicat AVENIR a été validée par les résultats des élections dès sa création.

Le « bouche à oreille » a permis le développement du syndicat AVENIR.

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



Stop ... aux licenciements abusifs ... aux sanctions injustifiées ... à toute discrimination (âge, sexe ...) ... aux mutations sur des missions sanctions ... au management « Anxiogène » ... au harcèlement ... aux pressions inutiles ... aux heures supplémentaires non-payées !

Oui aux accords gagnant-gagnant !

Stop aussi aux représentants du personnel sélectionnés par la direction.

Nous n'avons pas de Trait-d'Union avec le management « Anxiogène » !

Oui aux délégués pragmatiques et capables de vous assister !

Le syndicat AVENIR est connu pour son indépendance totale vis à vis de la direction ...

Plusieurs dizaines de jugements prud'homaux (et de transactions) et des tribunaux dans lesquels nous avons représenté des salariés ou l'intérêt collectif en témoignent !

AVENIR a assuré ses engagements avec succès depuis plus de 14 ans.

AVENIR est à l'origine de plusieurs accords comme l'intéressement, l'accord handicap ...

Pourquoi voter AVENIR ? A quoi servent les représentants du personnel ?

Ils doivent assister individuellement les salariés face à toute difficulté dans leur travail afin de bénéficier des expériences et des résultats passés.

Les ordonnances MACRON ont fusionné le Comité d'Entreprise, le Comité d'Hygiène de sécurité et de conditions de travail et les délégués du personnel en une seule instance le CSE.

Les salariés élisent le CSE par scrutin de listes. Chaque syndicat qui obtient 10% des votes est représentatif. Votre vote est la force d'AVENIR qui lui a permis de vous aider depuis 14 ans.

Le CSE gère les œuvres sociales qui doivent toucher tous les salariés et refléter leurs attentes.

Cette Instance est informée et consultée concernant la marche générale de l'entreprise et se doit d'être un vrai porte-parole des salariés. Son rôle est déterminant à travers l'examen annuel des comptes, des budgets et des orientations sociales et économiques mais aussi les consultations sur la formation, le bilan social, les augmentations ... et l'assistance des salariés.

Des représentants de proximité sont désignés par le CSE pour participer à ses missions.

Un CSE efficace influence les décisions de la direction et empêche les dérives. En juin 2019, le Tribunal Correctionnel a condamné la direction pour entrave concernant la TRANSFORMATION RH et le Plan pluriannuel de Formation. La direction aurait dû écouter AVENIR.

15 JUIN 2019

SOPRA STERIA, AXWAY, I2S, SBS, SOPRA HR

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Elections professionnelles 2019 ... AVENIR c'est pour Vous

Face aux licenciements et à l'injustice – faites-vous assister par un représentant du personnel du syndicat AVENIR sopra steria :

Trois salariés ont été licenciés après des années de bons et de loyaux services (respectivement 27 ans, 15 ans et 10 ans d'ancienneté), du jour au lendemain, sans raison valable, alors qu'ils n'ont jamais eu d'avertissement préalable et qu'ils sont appréciés par leurs collègues et le client :

- Lors de l'entretien préalable, la direction a inventé des faits qui ne correspondent pas aux propos de la salariée communiqués plus tard par écrit ... **Tout était justifié pour motiver un licenciement déjà acté !**
- La direction a prétendu que la situation était grave mais elle n'a pas diligenté l'enquête pourtant obligatoire ... **Etait-elle trop timide pour réaliser une enquête avec le CHSCT ?**
- Devant le Conseil des prud'hommes, elle a avoué que son dossier d'accusation est vide et elle a été condamnée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ... **Est-ce par acquis de conscience ou en raison des preuves récoltées par notre délégué du personnel ?**

=> Grâce au délégué du personnel AVENIR, les responsabilités ont pu être révélées par les preuves récoltées. Le Conseil des Prud'hommes va bientôt prononcer les 2 autres jugements avec indemnisation à la hauteur des infractions et des préjudices ... Ce n'est pas étonnant qu'une transaction sera négociée post-jugements pour empêcher la révélation au public des faits !

Quelques Interlocuteurs AVENIR pour les salariés de AXWAY, SOPRA STERIA, I2S, BEAMAP, SBS, SOPRA HR sur toute la France :

ABCHI HABIBA (DP, CHSCT, Com. Egalité pro.)
ABCHI RACHIDA (DS, CHSCT)
ADABUNU FRANCIS (CE I2S)
BELAID ABDELHAK (CHSCT)
BELKADI ABDELHAMID (DP)
BESSIS STEPHANE DP, CHSCT)
BODO NGAH DANIELLE
BONGARS NATHALIE (RSS, CE SBS)
BENMOHAMED NAURA (DS, DP, CHSCT)
BESSA HAKIM (DP, CHSCT, Com. Handicap)
CARRE Ghislain (CHSCT)
CHAPPAT CHRISTOPHE (DP, CHSCT, Com. Handicap)
CHELHAOUI ABDENOUR (DP, CHSCT)
CHENINI WASSILA (Négociation Qualité Vie au Travail)
DELEST ANSELME (DP, CHSCT)
EL GHAZOUANI AZZEDINE (DP, CHSCT)
GANET CYRIL (DS, DP, CHSCT)



GENDRE PHILIPPE (RS, DP, CHSCT)
HEYWOOD JEAN FRANÇOIS (DS, CHSCT)
HOUARI FAYCAL (DS, DP, CHSCT)
IZZOUZI KHEMISS (DP, CHSCT)
KAZIZ SAID (CHSCT)
KHIAT ZOHEIR (Com. Handicap)
LARRAZET CHRISTINE (DP, CHSCT)
LEVY STEPHANE (DP, CHSCT)
MARIUS Michel (RS, DP, CHSCT)
MARTI JEAN LUC (DP, CHSCT)
OUKIZ KHALID (DS, CE SSG, DP, CHSCT)
PARTOUCHE SOPHIE (CE SSG, CHSCT)
SAS ROGER (DP, CHSCT)
SHARAYRA AZMI (CHSCT)
TOFFOLETTI ILHAM (CE I2S, DP, CHSCT)
TOULOU RACHID (DS, CE I2S, CHSCT)
ZINALZADEGAN MICHEL

Joseph RAAD (DSC, CE SSG, DP, CHSCT) coordonne nos actions dans le groupe et ses filiales. Il veille à ce que AVENIR, créé pour être à vos côtés et 100% salariés, le reste.

