



## Information mensuelle des élus AVENIR du CE Février 2019

### Le CE face à une grave situation !

## La direction applique les décisions de l'actionnaire sans respecter vos droits

### Les décisions de l'actionnaire

Nous pensons que l'actionnaire ne prend plus en compte les obligations sociales et légales de l'entreprise à l'égard des salariés en France : Les élus AVENIR ont rappelé à maintes reprises l'engagement mutuel employeur/salarié d'exécuter loyalement le contrat de travail et de respecter le droit du travail.

Seul semble compter la baisse récente de l'action à moins de 100 Euros et le Profit Warning estimant le résultat 2018 à 7,5 % soit environ 1% de moins qu'annoncé début 2018 au marché.

Nous avons constaté que l'actionnaire a laissé diminuer les dépenses en formation des salariés en 2018 pour récupérer une partie du budget formation : Les élus AVENIR au CE ont alerté la direction à plusieurs reprises sur le sujet sans résultat.

De même, la transformation RH se déroule sans freins ni ménagement des salariés : Les élus AVENIR ont condamné et ont agi contre les actes commis pour pousser des salariés au départ et contre les licenciements abusifs tant à l'amiable (saisine, alerte, traitement en réunion de DP ou de CE ...) que par action légale (Inspection du Travail, Prud'hommes, ...).

Malheureusement, plusieurs managers ont informé des salariés que certains services sont collectivement privés d'augmentation en 2019. De même, plusieurs salariés ont été informés que les salaires variables ou les primes sur objectifs versés en 2019 seront très limités : Les élus et représentants syndicaux AVENIR ont déjà alerté la direction à maintes reprises des conséquences légales de l'absence lors des NAO de négociation des modalités de fixation des objectifs et de calcul des salaires variables et des primes sur objectifs. De surcroît, l'absence de consultation préalable et même d'information préalable du CE et du CCE constituent un motif d'invalidation de ces décisions illicites dans ces conditions.

...

Le refus de la direction de régulariser les cotisations de retraite pour certains salariés, le refus du respect du minimum salarial pour d'autres, les ponctions dans l'enveloppe des primes de vacances comme l'a constaté l'expert TRINOME ou l'application d'un calcul de l'indemnité de congés payés défavorable aux salariés comme l'a constaté l'expert SEXTANT dans son récent rapport au CE I2S font l'objet d'actions des élus AVENIR et du syndicat.

### Que font nos élus CE pour vos droits ?

La direction applique les décisions de l'actionnaire sans respecter vos droits.

Le syndicat AVENIR et ses élus au CE applique les statuts du syndicat AVENIR (100% salariés, indépendants et engagés) et s'est doté de moyens et d'une méthode qui a permis de faire converger le CE vers la défense de vos droits.

La commission économique du CE a pu démontrer que la direction vous doit plusieurs millions d'Euros. Les expertises légales réalisées par des experts comptables ou agréés ont été décidées en CE et leurs résultats ont été présentés à la direction et aux élus du CE en réunion officielle. Ainsi il est normal qu'aujourd'hui la direction va régulariser ces droits soit à l'amiable soit par jugement en fonction des actions engagées.

En dernier lieu, la commission économique a alerté la direction, qu'en fonction des résultats en France pour SOPRA STERIA GROUP et qui sont bien au-delà des objectifs fixés, que les salariés ont droit au respect des engagements concernant une vraie participation \ intéressement aux résultats. La prime défiscalisée autorisée par la Loi depuis décembre 2018 doit être utilisée si la direction souhaite maintenir un minimum de cohérence sociale dans l'entreprise.

Le TURN-OVER a atteint son plus haut historique et les autres ESN bénéficient des faiblesses de l'entreprise en matière de reconnaissance pour attirer les ressources vitales.

Pour les élus AVENIR, la direction doit des comptes aux salariés.

### CAC 40 : PRIORITÉ AUX ACTIONNAIRES

Depuis 2009, **SUR 100 € DE BÉNÉFICES**, les entreprises du CAC 40 ont en moyenne reversé :



# Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

**Opération pétition : « faut que ça change », on veut des salaires au bon niveau !**

Contactez nous pour vos droits

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

06.06.40.48.82



Chaque année, c'est le même refrain à la même époque, des salariés déçus par les retours CRH et des vagues de démissions qui s'en suivent. Cette année dans un contexte de volonté affichée par la direction de baisser le turnover, nous vous proposons de faire en sorte que cela change. Nous pensons vraiment qu'une pétition signée par des milliers de salariés peut amener la direction à revoir sa position au vu des nombreux départs que cela préfigurerait.

Nous vous proposons donc de nous mobiliser autour de la pétition ci-dessous :

## Texte de la pétition

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.

Pour signer la pétition, 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](mailto:crh.ssg@gmail.com). Vous pouvez aussi nous laisser aussi votre adresse personnelle pour que l'on vous tienne informé de l'évolution du nombre de signatures. Vous pouvez aussi nous solliciter pour une étude personnalisée en ce qui concerne votre situation (salaire, qualification, formation, conditions de travail...) dans le même mail.