AVENIR sopra-steria
100% Salariés, Indépendants et Engagés

VRAIMENT POUR Y VOIR + CLAIR

Licenciement … allons à l'essentiel

Le syndicat AVENIR s'exprime et la direction et ses alliés déprime !

La Loi et la jurisprudence :

En période d'essai, toute rupture du contrat pour une raison non inhérente à l'essai doit suivre la procédure classique de licenciement avec entretien préalable.

Tout licenciement doit faire l'objet d'une convocation à un entretien préalable avec la possibilité de se faire assisté. Le non-respect de la procédure peut donner lieu à dommages et intérêts.

Tout licenciement, y compris pour faute grave ou lourde donne droit à l'inscription à Pôle emploi, au paiement de l'indemnité de congés payés y compris pour ancienneté, aux RTT …
En effet depuis 2016, l'exception du licenciement pour faute lourde a été supprimée et n'est plus accompagnée de la privation de l'indemnité compensatrice de congés payés et ce que l'employeur soit ou non affilié à une caisse de congés payés.
L'indemnité de licenciement et le préavis sont dus sauf en cas de faute grave ou lourde.

Contactez nous pour vos droits
info@avenir-soprasteria.com
06.06.40.48.82

La situation à SOPRA STERIA :

La direction effectue une analyse en CRH salarié par salarié de son potentiel et de son intérêt à le conserver dans les effectifs.
Ainsi, plusieurs salariés sont invités par leurs managers à quitter l'entreprise à l'amiable et des procédures de licenciement sont lancés en cas d'échec des intimidations ou des négociations de rupture conventionnelle ou de rupture transactionnelle.

Beaucoup de salarié sollicitent AVENIR sur tous les établissements en France et nous les assistons lors de l'entretien préalable en veillant au respect de leurs droits et en les soutenant tant dans la négociation avec l'employeur pour faire valoir leurs arguments, leurs demandes et les preuves afin d'aboutir à une solution amiable ou à les assister en justice.

Connaître vos droits et les Actions proposées pour les obtenir :

Le syndicat AVENIR agit dans l'entreprise et parfois en justice pour obtenir la régularisation de vos droits.

Le syndicat AVENIR étudie la situation avec chaque salarié concerné et tente de favoriser les solutions amiables avec l'employeur qui connait 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.

Contactez AVENIR pour tout complément d'information.

SOPRA STERIA, AXWAY, I2S, SBS, SOPRA HR

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 ! Aux réorganisations au détriment des salariés et sans conduite du changement !
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 17 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 17 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 2023, la réorganisation impose une conduite du changement !
Le Tribunal Correctionnel (juin 2019) et la Cour d'Appel (2021) ont condamné la direction pour entrave concernant la TRANSFORMATION RH et le Plan pluriannuel de Formation.

Décision de la Cour d'Appel concernant vos droits le 06/02/20 ... AVENIR a assuré !

Le 26/09/2019, la Cour d'Appel de Paris, en audience collégiale, a entendu en la présence d'une quarantaine de salariés de l'UES les plaidoiries de l'Avocat du syndicat AVENIR (demandeur au nom des salariés de SSG, AXWAY, I2S, BEAMAP, SBS et SOPRA HR), du Comité d'Entreprise (Intervenant volontaire sur le sujet des zones urbaines) et de l'avocat de l'employeur (défendeurs).

Les salariés présents ont noté les failles suivantes dans la défense de l'employeur :

1. Sur les Frais Professionnels : Alors que la convention collective impose le remboursement de l'intégralité des frais de missions exposées (article 50) et que l'égalité de traitement au sein d'un même établissement est obligatoire (jurisprudence), la direction n'a pas pu expliquer pourquoi le Barème de remboursement des frais Km pour la majorité des salariés est inférieur au barème administratif (appliqué pour une partie des salariés de SOPRA HR).
2. La direction a défini d'autorité des zones urbaines à l'intérieur desquelles elle considère les déplacements professionnels sans frais mais la direction n'a pas justifié comment les salariés s'y déplacent sans surcoût et sans surtemps de trajet !
3. Non-respect du Minimum salarial pour les salariés en modalité RTT 2 (3377 Euros /mois en 2019) : Plusieurs centaines de salariés (SSG, I2S, HR Software et SBS …) sont concernés mais la défense de la direction est que ces salariés ne sont pas en modalité RTT 2 !
4. La cotisation employeur sur la tranche A du salaire est inférieure au minimum légal pour la Prévoyance, c'est le salarié qui paie la différence par une cotisation sur la tranche B : L'entreprise cotise 1% pour la tranche A du salaire pour la Prévoyance alors que L'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres prévoit que la cotisation doit être au moins égale à 1,5% de la tranche A du salaire. La direction se défend en indiquant qu'elle a souscrit une mutuelle !
5. Cotisations AGIRC pour les salariés ETAM 3.2 et 3.3 depuis 1988 : malgré la condamnation et les engagements, la situation n'a pas été régularisée à ce jour et la direction se défend au Tribunal en disant qu'aucun salarié n'a réclamé alors que des salariés présents à l'audience l'avaient fait et l'ont manifesté devant la Cour d'Appel.

La Cour d'Appel de Paris a prononcé son arrêt après 3 reports le 06/02/2020 en donnant raison à AVENIR (Voir la page suivante).

Le syndicat AVENIR publie les précédents résultats du syndicat pour les salariés du Groupe à travers les décisions judiciaires, les documents officiels mais également les accords d'entreprise et l'intéressement.
Rappelons simplement que pendant des années avant l'arrivée d'AVENIR, l'entreprise compensait l'horaire de 36H50 par semaine (1H50 de plus que 35H) par 10 jours RTT alors que SYNTEC a publié depuis l'an 2000 qu'1H de plus par semaine correspond à 6 Jours RTT. AVENIR a démontré que vos droits étaient de 11 jours RTT et vous les avez eus.
AVENIR tient sa réputation et son succès du bouche à oreille entre les salariés sur ses réalisations.
C'est les salariés qui choisissent leurs représentants et elle doit s'y faire. **Votez AVENIR pour les élections 2023.**
AVENIR a demandé vos droits et vous allez les obtenir. Les bons comptes font les bons amis.

http://avenir-soprasteria.com 06.06.40.48.82 info@avenir-soprasteria.com

Le Canard déchaîné

Elections 2023 : Soutenez AVENIR, la Liste Indépendante et Engagée

AVENIR vous sort du PÉTRIN

Harcelées et en détresse ...

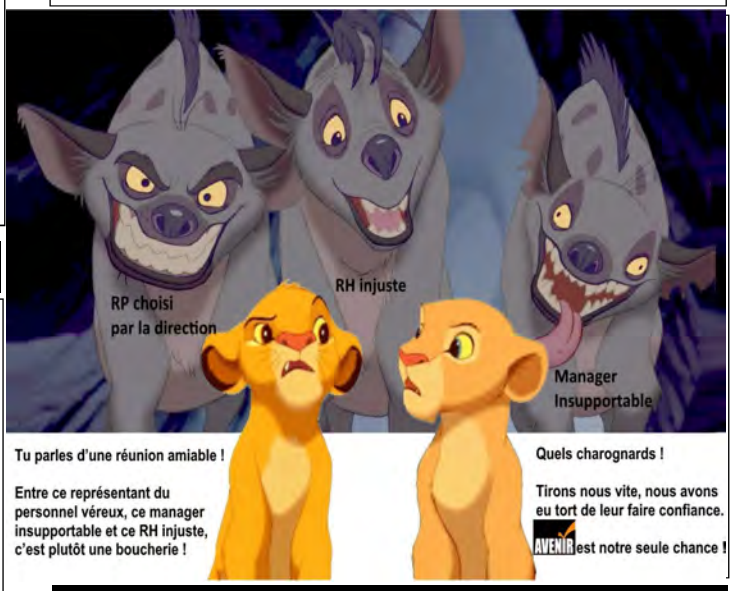
En 2023 Mmes ..., très motivées et attachées à leur travail, ont subi des agissements inappropriées et ont repoussé des propositions sous-pressions de leur manager respectif ...
Leur situation est devenue critique en conséquence ...
Comment se fait-il que ces agissements prohibés et pénalement sanctionnables détruisent la vie professionnelle des victimes dans l'indifférence de la hiérarchie et de la direction ?
Dès que ces salariées ont sollicité AVENIR, nous avons remis le train sur les rails en toute discrétion et chacun a dû assumer ses responsabilités.
Pourquoi les appels au secours des salariées n'avaient pas abouti avant l'intervention d'AVENIR ?
Pourquoi les salariées victimes de harcèlement sont victimes également d'injustice avant l'action cadrée d'AVENIR ?
Plusieurs de nos collègues subissent ces agissements et en souffrent chaque année. Il est nécessaire d'appliquer une prévention et une dissuasion conformément à la législation (Lire le dossier).
AVENIR demande à la direction d'agir autant sur ce sujet que pour la lutte anti-corruption.
Autour des victimes, des salarié(e)s sont choqués par le laxisme lorsque des managers gradés sont impliqués.

Exploité ... puis mis sous pression

M. est entré dans l'entreprise en 2020 pour exercer une fonction de direction de projet et a eu de très bons résultats. Dès fin 2022 et en 2023 il a constaté un changement et une détérioration de ses conditions de travail avec quelques actes déplacés ou déstabilisants ...
Ce salarié, pourtant affecté à 100% sur des projets avec de bons résultats, n'a pas eu droit à aucun ménagement et est entré en maladie pour Burn Out.
Après plusieurs échanges de ce salarié avec la hiérarchie suite au signalement de son BURN OUT et en l'absence de solutions, il a sollicité AVENIR qui est intervenu pour assister ce salarié à bout d'abord en étudiant objectivement les faits et en permettant au salarié d'étudier ses choix judicieux possibles.
AVENIR a alors saisi la direction d'une manière argumentée en faisant constater les manquements subis et en demandant la rupture du contrat du travail.
L'aide d'AVENIR a permis au salarié d'avoir une négociation équilibrée avec l'employeur puis un accord.

Recrudescence des Accidents RPS ... AVENIR empêche l'OMERTA

Lorsque M. décède après un épisode BURN OUT et que l'enquête et les experts du CSE I2S, de l'employeur révèle l'incidence des changements d'organisation opérés sans ménagement sur sa situation ...
Lorsqu'un salarié décède en Télétravail sans que la direction informe les représentants malgré l'accident de travail reconnu par la CPAM ...
Lorsque la direction agresse AVENIR pour ses demandes de mise en conformité des documents uniques d'évaluation des risques et des plans de prévention des risques selon les demandes écrites de l'Inspection du Travail et les obligations légales.
Lorsque la direction tente d'empêcher la réunion obligatoire du CSE et l'enquête règlementaire suite au décès d'un 3e salarié en agressant AVENIR ...
AVENIR ne cède pas, empêche l'OMERTA, protège vos droits et ne laisse pas dériver l'entreprise (Lire) ...



Sortie en période d'essai ... Réintégrée par AVENIR

Mme , a été informée subitement de la rupture de son contrat de travail à la fin de sa période d'essai.
Conseillée par un collègue, elle a sollicité les élus AVENIR qui ont constaté que cette rupture était liée aux difficultés commerciales de l'agence et non inhérente à l'essai puisque la salariée était en attente d'affectation.
Ayant déjà condamné l'entreprise sur le sujet, AVENIR a pu convaincre la direction de la réintégrer à l'amiable.

Tel. 06.06.40.48.82 info@avenir-soprasteria.com

Le Canard déchaîné

Syndicat AVENIR, 100% salariés Indépendants et Engagés **15.12.2015**

Qui suivra ? Vous ? ... C'est Formidable

Voulez-vous sanctionner les licenciements abusifs ?

Chaque salarié a pu regretter parmi ses proches des licenciements brutaux et sans ménagement.

Le Syndicat AVENIR a pourtant rencontré la DRH pour l'alerter sur ces dérives.
Certains se croient tout permis et prononcent des licenciements illicites.

Qui suivra ? Vous ?
Pour le syndicat AVENIR, la parade efficace est la dissuasion. Nous sommes à côté des salariés lésés et ceci a fait la différence à ce jour dans les dossiers individuels traités.

Le Syndicat AVENIR combat les excès de zèle et les abus par les moyens légaux et les actions utiles, constructives et efficaces. Après enquête, un Procès Verbal est déjà transmis au parquet. Il aboutira.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

SOPRA STERIA
Syndicat STERIA AVENIR
11 avenue du Maréchal Juin
92366 MEUDON LA FORET

Bagneux, le 14 octobre 2015
Nos Références : IB/PL N° 549/15

Objet : **Ruptures conventionnelles / Contournement de l'obligation de mise en œuvre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi**

Madame, Monsieur,

Suite à une enquête de nos services ouverte le 6 novembre 2014 concernant le recours fréquent et volumineux au dispositif de la rupture conventionnelle pour l'ensemble des établissements de la société STERIA, je vous informe que j'ai décidé de dresser procès-verbal relevant les infractions de contournement des règles relatives aux licenciements économiques collectifs sur l'ensemble des établissements.

Cette procédure a été transmise à Monsieur le procureur de la République de NANTERRE et a été enregistrée par le bureau d'ordre sous le numéro :

N° 15 / 268 /198

Vous trouverez également la référence des infractions ci-après.

Vous pouvez alors :

- exercer l'action civile (« vous porter partie-civile ») ;
- informer les anciens salariés qui auraient déposé une contestation de leur licenciement (quel qu'en soit le motif) auprès du Conseil des prud'hommes.

PENALITES APPLICABLES AUX PERSONNES PHYSIQUES

NATURE DE L'INFRACTION	CODE NATINF	TEXTES D'INCRIMINATION	TEXTE DE REPRESSION	PENALITE
LICENCIEMENT ECONOMIQUE D'AU MOINS 10 SALARIES SANS CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE	7740	Article L.1233-30 Code du travail	Article L.1238-2 Code du travail	Amende délictuelle 3750 euros par salariés concernés (152) = 570 000 euros
LICENCIEMENT ECONOMIQUE D'AU MOINS 10 SALARIES SANS NOTIFICATION DU PROJET A L'ADMINISTRATION	7502	Articles L.1233-46 et D.1233-4 Code du Travail	Article L.1238.4 Code du Travail	Amende délictuelle 3750 euros par salariés concernés (152) = 570 000 euros
OBSTACLE A L'EXERCICE DES FONCTIONS D'UN INSPECTEUR DU TRAVAIL	3886	Article L8114-1 Code du travail	Article L8114-1 Code du travail	Emprisonnement délictuel 1 an Amende délictuelle 3750 euros

Restant à votre disposition pour toute information complémentaire.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

L'Inspecteur du Travail

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

AXWAY, SSG, I2S, SBS, SOPRA HR, BEAMAP

BAD NEWS … GOOD NEWS

Bad news : Licenciements, départs en série, stress et Burn Out …

- La Direction a licencié Adrienne, salariée RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) après environ 7 ans de bons et loyaux services comme assistante pour un motif d'Insuffisance Professionnelle alors que :
  - Elle n'a jamais eu d'avertissement et que ses collègues l'apprécient
  - Elle n'a jamais fait l'objet d'un constat d'insuffisance justifiant un plan de formation
  - Elle n'a pas bénéficié des mesures prévues dans l'accord RQTH de l'entreprise
  - La Cour de Cassation a maintes fois considéré irrégulier ce type de licenciement

Ensemble, nous sommes plus forts : AVENIR soutient Mme YOULA dans l'obtention de ses droits et il est demandé à la direction de la réintégrer dans ses fonctions à l'amiable ou à la justice de l'ordonner par jugement.

Le revers de l'accord RQTH est que l'employeur n'est pas obligé de respecter ce qu'il a signé … AVENIR a signé l'accord RQTH et demande à l'administration d'exercer le contrôle légal.

- **Malgré le Procès-Verbal dressé par l'Inspecteur du Travail pour détournement de Plan de Sauvegarde de l'emploi déjà transmis à M. le Procureur de la République** : Les chiffres montrent que plusieurs centaines de départs se poursuivent sans PSE …
  Il est temps d'exiger une décision contraignante pour mettre fin à cet abus.

- **Malgré le Procès-Verbal dressé par l'Inspecteur du Travail pour l'insuffisance dans la prévention et le traitement des Risques Psychosociaux déjà transmis à M. le Procureur de la République** : Plusieurs salariés sont poussés dans leurs limites sur plusieurs sites …
  Il est temps d'exiger la protection immédiate et efficace des salariés.

Good News : Succès électoral d'AVENIR et des élus pro-salariés

AVENIR a obtenu à nouveau la confiance des salariés par leur vote aux élections 2016 et les élus pro-salariés, tous syndicats confondus, ont convenu d'agir en bonne intelligence dans votre intérêt : Ainsi pour la première fois une majorité plurielle, qui représente la majorité des salariés votants, pilote les Comités d'Entreprise et le Comité Central d'Entreprise.

Ceci permet d'avoir dans la durée un dialogue constructif et utile avec la direction.

http://avenir-soprasteria.com 06.06.40.48.82 info@avenir-soprasteria.com

Décembre 2018

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Pour une juste indemnisation des RC et des licenciements !

Licenciement abusif … la justice reprend la main

Dans toute négociation à l'amiable suite à un licenciement abusif ou dans le cadre d'une rupture conventionnelle, la direction se prévaut du plafond fixé par les ordonnances Macron pour limiter l'indemnisation.
Mais la justice a repris depuis la main en considérant inopérant ce plafonnement d'indemnité par application des droits fondamentaux et des conventions internationales. A vous de négocier avec notre aide ou d'agir en justice …

En effet, d'après Mediapart, *« Dans cinq décisions rendues jeudi 13 décembre, le conseil des prud'hommes de Troyes a jugé que le barème limitant les indemnités accordées à un salarié en cas de licenciement abusif n'était pas conforme aux règles du droit international. Les décisions entérinent une argumentation développée dès la publication des ordonnances réformant le droit du travail, à l'automne 2017.*
Pour la première fois, un tribunal a jugé contraire au droit la mesure la plus symbolique des ordonnances qui ont réformé à marche forcée le droit du travail à l'automne 2017 : la mise en place d'un barème limitant le montant que peut toucher aux prud'hommes un salarié licencié de façon illégale. Au nom de la « sécurisation » des entreprises, Emmanuel Macron et son gouvernement ont imposé ce barème, plafonnant les indemnités que peut accorder le juge, en fonction de l'ancienneté du salarié : l'équivalent de 2 mois de salaire maximum pour un an d'ancienneté, de 3 mois pour deux ans d'ancienneté, etc., jusqu'à 20 mois de salaire pour 29 années d'ancienneté et plus.

Le conseil des prud'hommes de Troyes vient de battre en brèche cette mesure, en rendant jeudi 13 décembre cinq décisions jugeant que « ces barèmes ne permettent pas d'être dissuasifs pour les employeurs qui souhaiteraient licencier sans cause réelle et sérieuse un salarié ». « Ces barèmes sécurisent davantage les fautifs que les victimes et sont donc inéquitables », indique un des jugements, obtenu par Mediapart. À ce titre, la barémisation des indemnités prud'homales « viole la Charte sociale européenne et la Convention no 158 de l'OIT [organisation internationale du travail – ndlr]. »

C'est l'avocate Hélène Melmi qui a obtenu ces cinq décisions similaires. …
Hélène Melmi s'est appuyée sur l'argumentation développée par le Syndicat des avocats de France (SAF), dont elle est adhérente. … Il s'appuie sur deux textes internationaux, dont le Conseil constitutionnel et le Conseil d'État ont déjà jugé qu'ils pouvaient s'appliquer directement dans le droit français.

Le premier texte, la convention no 158 de l'OIT, a été ratifié en 1989 par la France. Son article 10 stipule qu'en cas de licenciement jugé injustifié, les tribunaux doivent « être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ». Le second texte, la Charte sociale européenne, est plus méconnu. Il dépend du Conseil de l'Europe, tout comme la Convention européenne des droits de l'homme. Son texte fondateur, ratifié par la France en 1999, liste les règles qui doivent protéger les travailleurs des pays signataires.

L'article 24 de cette charte s'intéresse lui aussi au licenciement, et consacre également le « droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ». Et en septembre 2016, la Finlande a été condamnée par l'organe de contrôle de la Charte sociale européenne pour avoir imposé un barème limitant à 24 mois de salaire maximum les indemnités prud'homales (c'est-à-dire quatre mois de plus que la France). La décision précise que « l'indemnité adéquate » au sens de l'article 24 correspond à « des indemnités d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et pour compenser le préjudice subi par la victime », ce qui n'est pas toujours le cas avec le plafonnement.
Comme le rappellent les prud'hommes de Troyes, le Conseil d'État a justement précisé dans un arrêt du 10 février 2014 que l'article 24 de la Charte sociale pouvait « être utilement » évoqué devant les tribunaux français, sans formalité particulière ... »

Avenir
100% Salariés, Indépendants et Engagés

décembre 2017

Information mensuelle des élus Avenir du Comité d'Etablissement

L'action des élus AVENIR dérange ...

La Direction tente le licenciement du secrétaire du CCE !

Le C.E. donne un avis motivé

La direction a convoqué le Comité d'Entreprise le 13 novembre 2017 uniquement pour le consulter sur le projet de licenciement du secrétaire du CCE de l'UES SOPRA STERIA également délégué syndical du syndicat AVENIR pour SOPRA STERIA GROUP. Décidemment l'action du syndicat AVENIR en faveur des salariés de l'entreprise est fatale pour notre représentant ! Après étude du sujet, le Comité d'Entreprise a émis l'avis suivant par vote à bulletins secrets : Les élus au CE de Sopra Steria dénoncent la discrimination et le harcèlement de la direction de Sopra Steria envers les représentants du personnel. Notre société aujourd'hui est issue de la fusion de Sopra et de Steria, 2 sociétés qui par le passé se sont distinguées dans le domaine de la discrimination syndicale.

La discrimination et le harcèlement moral ont été reconnus par la justice, pour la dernière fois pour M. O- M-, CFDT, qui a été brisé après des années de maltraitance. On peut également citer le cas de M. H- D-, CGC, et M. G- D-, FO, pour ne parler que des représentants ayant été jusqu'au juge pour faire reconnaitre leur souffrance. Côté Steria, les reconnaissances de discrimination sont nombreuses au cours des années : J- R-, Ph- G-, J- B-,H- B-, F- H-, A- E-, M- H-, H- C-, D- G-, B- B- et J- L-, S- C-, etc… des syndicats FO, CGT, CFE-CGC, Solidaires, Avenir. Et bien sûr M. J- C- dont il est question aujourd'hui.

Force est de constater que la fusion a pris le pire des deux sociétés, et que désormais la chasse aux sorcières est ouverte.

Depuis des mois, les élus s'interrogent sur les départs de salariés protégés, et tout en ne voulant pas bloquer le départ de personnes volontaires, savent que leurs mandats et leur traitement par la direction en est la cause première. Tous les jours, les élus sont soumis à un traitement « de faveur », les frais de déplacements non remboursés, l'absence de mission ou les affectations à des missions sous-qualifiantes, les entretiens avec la hiérarchie, les entretiens annuels dédiés à leur mandat, l'absence de bureau, de poste de travail, de PC, etc…

Sur ce cas particulier de J- C-, -La direction nous présente une note pour nous apporter les informations nécessaires pour donner notre avis. Une fois de plus, elle « oublie » de signaler aux élus que des actions en justice se sont passées et sont en cours entre ce salarié et l'entreprise. Elle oublie également de signaler que ce n'est pas la première fois qu'elle tente ce licenciement. De même, sa carrière est résumée d'une manière faussée pour influencer les élus. Qu'oublie-t-elle encore de dire au CE ? Après tant de mensonges, les élus s'inquiètent : Que dit la direction à l'inspection du travail ? - Sur la véracité de ces propositions de missions, les élus sont nombreux à pouvoir faire exemple de missions sous-qualifiées proposées par la direction. Ils s'interrogent également sur le but de la direction.

Est-ce parce que J- est actif dans ses mandats ? Qu'il va voir les salariés ? Les défend en justice ? Qu'il a été actif dans le droit d 'alerte au CCE ? Qu'il ose s'exprimer au CE ? Les élus sont choqués et dénoncent ce harcèlement. Les élus sont évidemment d'avis que ce licenciement est totalement en lien avec ses mandats."

Avenir
100% Salariés, Indépendants et Engagés

février 2017

Information mensuelle des élus Avenir du Comité d'Etablissement

AVENIR a signé l'accord d'actionnariat : 1action achetée = 1action gratuite

Un licenciement ... comme trophée d'innovation !

VOTRE COMITÉ d'ENTREPRISE DOIT AGIR

Sur face2face, la direction vante notre victoire au concours de l'innovation du client KIABI : "Sopra Steria remporte 2 trophées à l'Innovation Play KIABI, ... Parmi les 1 000 idées proposées, ... c'est notre proposition Smart shopping by Kiabi, un personal shopper virtuel, qui a remporté les 2 prix en jeu : le Prix du Jury et le Prix du Public !". Ceci n'a pa valu les félicitations au chef d'équipe Lilloise mais un licenciement éclair début 2017. **CHUT il ne faut pas en parler !**

Le Comité d'Entreprise doit rappeler la direction aux réalités lors des consultations 2017 :
Sur la stratégie de l'entreprise et les orientations définies par l'organe chargé de l'administration de l'entreprise et à leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages, sur la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) et les orientations de formations. **Sur la situation économique et financière** de l'entreprise (examen annuel des comptes de l'entreprise), sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, sur l'utilisation du CIR et du CICE. **Sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi** qui porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.
La commission économique y travaille.

LE MANAGEMENT CONDAMNÉ PAR LE CPH !

L'entreprise a licencié pour "faute grave" en mai 2015 Christophe, 58 ans, après environ 9 ans d'ancienneté passées à développer les activités de l'entreprise auprès de grands comptes. Le Conseil des Prud'hommes de Boulogne Billancourt a analysé les motifs invoqués dans la lettre de licenciement et il a conclu qu'ils ne sont ni réels ni sérieux. En clair, ce licenciement est abusif. **En réparation, le jugement a condamné la direction à payer plus de 300.000 € :**
34.749 € d'indemnité de préavis, 3.474 € d'indemnité de congés payés afférents, 32.819 € d'indemnité de licenciement, 140.000 € d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 25.000 € d'indemnité pour préjudice moral, 50.577 € de primes sur objectifs 2013 à 2015, 1.000 € de frais irrépétibles avec remboursement par l'entreprise à Pôle Emploi des indemnités versées dans la limite de 6 mois.

Contactez nous pour vos droits
info@avenir-soprasteria.com
06.06.40.48.82

Vos représentants AVENIR au Comité d'Entreprise enjoignent la direction à respecter les droits de tous les salariés et d'arrêter les dérives constatées.

15 juin 2017

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Sopra steria New Way : Good Way or Bad Way ?

Menacé de licenciement ? AVENIR peut t'aider …

Le licenciement est un problème individuel parfois soudain et douloureux :

Ton directeur te demande de quitter l'entreprise … te menace … te déstabilise … puis te convoque à un entretien préalable de licenciement ?
Que faire ? Céder ? S'énerver ? Comment obtenir tes droits ?
Depuis des années à Steria et depuis 2015 dans SOPRA STERIA GROUP, SOPRA BANKING SOFTWARE, SOPRA HR SOFTWARE, I2S, BEAMAP et AXWAY, les délégués AVENIR assiste les salariés partout en France pour préparer l'entretien préalable, les assister et les conseiller pendant et après cet entretien pour aboutir à la meilleure solution soit à l'amiable soit en justice.

Face aux agissements inadmissibles et licenciements injustifiés, nos actions sont déterminantes : un licenciement pour faute grave d'un salarié a conduit récemment à une condamnation de plus de 300.000 Euros et l'entreprise n'a pas osé faire appel.

Un problème collectif et stratégique :

Pour quelles raisons les licenciements se multiplient dans l'entreprise ?
Pour quelles raisons la sous-traitance dépasse dans SOPRA STERIA GROUP les 11% et encore plus dans SOPRA STERIA I2S ?
Est-ce le nouveau modèle pour accroitre le bénéfice via le recours à la production des stagiaires et des sous-traitants ?
Pour quelles raisons l'entreprise a du mal à recruter et à produire suffisamment par rapport aux engagements clients ?
Est-ce une surchauffe en conséquence de l'optimisation poussée au maximum ou de l'insatisfaction des salariés manifestée par un taux record de démission ?
Comment maintenir opérationnel le modèle pragmatique SOPRA sans améliorer l'appréciation et l'adhésion des salariés ?
… Nous tentons en Comité d'Entreprise, rapports d'expert à l'appui, d'éclairer cette situation pour permettre à la direction et aux salariés de prévenir les risques collectifs :

- **L'expertise Stratégie et Incidences Sociales a révélé la carence de la direction par rapports aux concurrents sur plusieurs volets : Publication du rapport le 4/07/2017**
- **L'expertise des Comptes Annuels vous détaillera les orientations et les bénéfices de l'entreprise (plus de 150 millions d'Euros) alors que la participation est nulle !**

http://avenir-soprasteria.com 06.06.40.48.82 info@avenir-soprasteria.com