

La direction ouvre les négociations après les augmentations : étonnant, non ?

AVENIR demande la négociation d'une enveloppe supplémentaire d'augmentation pour 2021 :

Actuellement, SOPRA STERIA est tenue de négocier tous les ans (L. 2242-1 du Code du Travail) sur :

- la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie de travail.

L'obligation d'ouvrir les négociations incombe à l'employeur, par disposition d'ordre public (L. 2242-1 et L. 2242-2 du Code du Travail).

Le fait de se soustraire aux obligations relatives à la convocation des parties à la négociation et à la périodicité des négociations pour les thèmes de la rémunération, du temps de travail et du partage de la valeur ajoutée, ainsi que celui de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail est puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3750 €.

Les mêmes peines s'appliquent lorsque l'employeur se soustrait aux obligations relatives à la convocation des parties, la périodicité des négociations et l'ensemble des thèmes obligatoires de la GPEC. (L. 2243-1, L. 2243-2 et L. 2242-13 du Code du Travail).

L'interdiction de prendre des décisions unilatérales tant que la négociation est en cours est d'ordre public. Ainsi l'employeur ne peut pas prendre, dans les matières traitées, de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie.



Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



Ainsi, le syndicat AVENIR a rappelé à la direction la non convocation fin 2019 des NAO par la direction malgré la demande explicite et écrite du syndicat AVENIR.

Le démarrage de ces NAO avec plusieurs mois de retard en mars 2020 en infraction par rapport aux textes ci-dessus ne donne pas droit à la direction de placer les NAO chaque année après les décisions sur les augmentations.

Ceci revient à enfreindre la règle d'arrêter les augmentations de salaire après le démarrage des négociations et son achèvement sur ce point.

La direction a retardé irrégulièrement les négociations NAO qui devaient s'engager fin 2020 pour négocier sur les augmentations 2021. Elle a ainsi causé un préjudice à la communauté des salariés.

Le syndicat AVENIR a demandé à la direction de respecter les règles.
Comme l'enveloppe d'augmentation 2021 constatée (environ 1%) est risible pour les salariés, le syndicat AVENIR a demandé à la direction la négociation d'une enveloppe supplémentaire d'augmentation.
A défaut, il n'y a pas vraiment une négociation sur le sujet puisque la direction a déjà attribué les augmentations qui sont dans beaucoup de cas inférieures aux engagements pris par les managers et aux augmentations promises

Les résultats de l'entreprise sont bons (7% de résultat) malgré la crise grâce aux aides en France financées par l'impôt collectif.
Ces résultats doivent bénéficier aux salariés en priorité et non aux dividendes. Il y a une faute à abuser les salariés de la sorte.

Les salariés ont sauvé l'entreprise par leur engagement depuis mars 2020 malgré les difficultés en période COVID. Ceci mérite la reconnaissance de l'entreprise.



Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



La direction ne fournit pas les données obligatoires : étonnant, non ?

La tenue d'une première réunion de NAO précisant le lieu, le calendrier des réunions, la liste - ou du moins la teneur - des informations remises au préalable par l'employeur ainsi que la date de cette remise, est une caractéristique de la négociation obligatoire. Ces éléments doivent figurer au PV de lancement des négociations annuelles obligatoires.

Bien que la direction a fixé unilatéralement la première réunion de négociation au 4 mars 2021, elle n'a pas remis au préalable ni lors de la réunion les informations ni la liste des informations comme l'impose la législation.

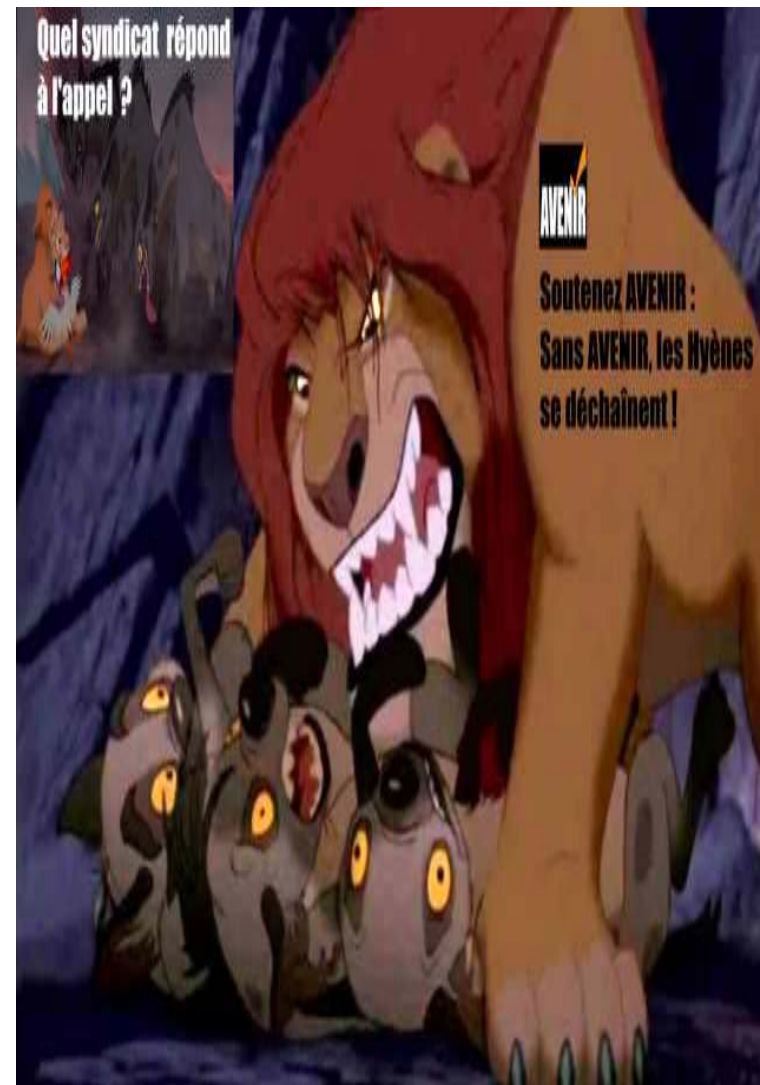
Sollicité sur le sujet par le syndicat AVENIR, la direction nous a annoncé la remise des documents le 19 mars 2021 sans information supplémentaire.

Sur l'insistance d'AVENIR, la direction a admis qu'elle refuse de remettre les données sur les sujets sensibles pour elle bien qu'obligatoires :

- La négociation concernant les primes sur objectifs et les salaires variables
- La négociation concernant les critères et les règles d'attribution des primes exceptionnelles
- La négociation concernant la partage de la valeur ajoutée c.à.d. les données sur les incentives, les stock-options et les diverses autres avantages conditionnés
- La négociation concernant les avantages en nature comme les véhicules ou les appartements de fonction ou autres prises en charge des frais au dessus des seuils ou en dehors des règles appliquées aux salariés

...

En conséquence, le syndicat AVENIR a indiqué mettre en demeure la direction par écrit de respecter les règles pour ces négociations et de fournir les données afférentes.



AVENIR réclame vos droits et la compensation de votre surinvestissement professionnel ...

Sur le temps de travail :

L'entreprise bénéficie d'un quantum très important d'heures supplémentaires réalisées mais non rémunérées vu le pourcentage très faible des heures supplémentaires reconnues. L'absence de mesures primaires sur le sujet implique des BURN OUT de salariés par épuisement non repérés à temps. Il est urgent d'agir.

Sur le partage de la valeur ajoutée :

La direction veut limiter le sujet à l'intéressement\participation avec son refus habituel de négocier une formule de participation pour la rendre proportionnelle au bénéfice net. Par contre, elle envisage dès 2021 un « new » plan d'actionnariat salarié.

Sur les salaires variables et les primes sur objectifs :

- La fixation des objectifs qui servent au calcul du salaire variable ou des primes sur objectifs est obligatoire. A défaut les objectifs sont considérés comme atteints et le salaire variable ou les primes sur objectifs sont dus.
- Les règles de fixation des objectifs doivent être soumises à négociation préalable dans les NAO. De même pour les paramètres et les formules de calcul des primes sur objectifs et du salaire variable. Les critères de calcul des primes sur objectifs et du salaire variable doivent être objectifs et mesurables.
- Les objectifs doivent être réalistes, raisonnables et fixés en début d'exercice. Ils doivent être fixés à priori et non à postériori.
- La rétention de la prime sur objectif ou du salaire variable est une rétention de salaire et peut conduire à la rupture du contrat du travail par la faute de l'employeur
- Le salarié ne doit pas subir une perte salariale en arrêt maladie et l'employeur doit lui garantir le maintien du salaire net y compris pour sa part variable.
- 6/ La direction doit remettre à chaque salarié le mode de calcul de sa prime sur objectif et de son salaire variable en lui joignant tous les détails des éléments qui servent à ce calcul selon la jurisprudence constante de la Cour de Cassation.



Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



**Les revendications du syndicat AVENIR sopra steria :
vos droits, le bon sens ... et la position de la direction**

Le Cadre :

Le syndicat AVENIR sopra steria a demandé à la direction de planifier les NAO le lendemain des résultats des élections professionnelles du 14 novembre 2019 :

- Dès le 14/11/2019, les résultats ont fixé les syndicats représentatifs qui négocient
- C'est la période habituelle de démarrage des négociations pour permettre de réaliser les augmentations de salaire postérieurement aux négociations (obligation légale)
- Seule une négociation loyale permet de traiter le mécontentement manifesté par les salariés lors de l'enquête Great Place To Work de juin 2019.

Malheureusement la direction a refusé et a retardé volontairement ces négociations. Elle n'a pas respecté la Loi en ajournant illégalement ces négociations postérieurement aux augmentations des salaires.

Le syndicat AVENIR demande que la direction respecte le démarrage annuel des NAO en novembre afin de respecter les obligations légales.

Le déroulement des négociations :

Les réunions de négociations se sont déroulées après les décisions 2020 de la direction et en majorité par téléconférence suite à la crise Covid-19.

Les données sociales fournies par la direction font l'objet de demande d'informations complémentaires disponibles :

- Les données salariales H/F (salaire minimum, salaire maximum, salaire moyen, salaire médian) par fonction exercée dans l'entreprise (référentiel métier) afin d'étudier l'égalité salariale pour les fonctions identiques (A travail égal, salaire égal selon le Code du Travail). Pourtant, ce tableau nous a été fourni dans le passé avec indication des tranches d'ancienneté et des tranches d'âges également !
- Les données salariales par indice Syntec, par fonction exercée et par modalité RTT
- Les données concernant les salariés non augmentés depuis 5 ans et ceux non augmentés depuis 3 ans ...

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



- Les données concernant les jours de congés et de RTT non-pris récupérés par la direction en 2019 et 2020.
- Les données concernant les salaires variables (note directive de la direction, critères, modalités de fixation des objectifs, modalités de calcul, population concernée, modèle de feuille d'objectif par fonction ...)
- Les données des salariés en modalité RTT 2 à HR SOFTWARE et dans chacune des entreprises de l'UES SOPRA STERIA (forfait horaire par entreprise, modalités réelles de décompte des heures supplémentaires, salariés dont le salaire est inférieur au PMSS ...)
- Les critères objectifs et mesurables pour les augmentations
- Les critères objectifs et mesurables pour les promotions
- Les données concernant les conditions de travail notamment que les RPS dans l'entreprise ainsi que les données détaillées de l'enquête Great Place To Work qui a manifesté le mécontentement des salariés
- Les règles retenues par la direction pour les postes de travail dans les nouveaux sites à construire notamment le projet Grand Paris à travers l'expérience des sites récemment aménagés et les évolutions concernant le Flex desk, le travail à distance et le Télétravail

Le syndicat AVENIR sopra steria revendique des négociations NAO régulières (qui couvrent chacun des thèmes prévus par la Loi y compris l'égalité du salaire à travail égal, les salaires variables et les conditions de travail) et loyales (fournitures des données disponibles chez l'employeur suite à notre demande). Ceci implique un mandat de la direction générale sur le sujet à nos interlocuteurs. Ce n'est pas le cas aujourd'hui.

Or, dès la démarrage des négociations, la direction a indiqué que ses décisions avaient déjà été prises sur les augmentations et qu'un blocage budgétaire est décrété suite à la crise Covid-19 à l'exception de son obligation d'exécuter l'arrêt de la Cour d'Appel de Paris du 6 février 2020 (Syndicat AVENIR sopra steria C\ SOPRA STERIA GROUP, I2S, BEAMAP, SBS, HR SOFTWARE et AXWAY) qui l'a condamné à revoir les remboursements des frais en zone urbaine et l'indemnisation du surtemps de trajet.



Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



AVENIR

1/ Sur les salaires et accessoires :

- AVENIR demande l'équité salariale ainsi que les critères objectifs et mesurables retenus par la direction pour définir les augmentations de salaire, le positionnement et les évaluations en CRH avec respect du droit d'accès à l'information pour chaque salarié. La disparité avouée dans les augmentations n'a pas été justifiée (Plus de 2500 €/mois pour certains, 0 pour d'autres) !
- AVENIR demande un plan d'action pour étudier le réel positionnement de chaque salarié et d'effectuer les ajustements correctifs pour les salariés injustement lésés.
- AVENIR demande une négociation des modalités de fixation des primes sur objectifs conformément à la jurisprudence. Il est interdit de transposer le risque du marché aux salariés, pourtant la direction l'a décidé par courrier aux salariés sans négociations.
- AVENIR demande un accord sur la répartition équitable de la participation à I2S.
- AVENIR demande le respect des droits conventionnels selon la modalité RTT ainsi qu'un vrai décompte et paiement des heures supplémentaires au-delà de 35H pour tous les salariés en RTT 2 dont le salaire est inférieur au PMSS.
- AVENIR demande le nombre de salariés en modalité RTT 2 (forfait heures) à HR SOFTWARE, à SBS, à SSG et à I2S.
- AVENIR demande l'ouverture de la possibilité des salariés en modalité RTT 1 ou 2 de passer au mode 36H50 lorsque ceci leur est favorable avec maintien obligatoire du salaire en effet la situation est fortement irrégulière et problématique:
 - + en modalité 36H50 par semaine, le salarié a droit à 11 jours de RTT pour compenser les 1H50 supplémentaires réalisées par semaine, la direction respecte le minimum salarial mensuel base 35H indiqué dans l'accord Syntec
 - + alors qu'en modalité RTT 1 il a 0 RTT alors que beaucoup de salariés font des heures supplémentaires non payées
 - + alors qu'en modalité RTT 2, la Loi parle d'un forfait jusqu'à 38H30 par semaine, la direction applique 38H30 systématique tout en octroyant 6 à 8 jours RTT maximum, pas de décompte des heures réalisées au dessus de 35H ni réunion de suivi ... pourtant plusieurs centaines de salariés ont un salaire inférieur au PMSS et il faut décompter précisément leurs heures supplémentaires au dessus de 35/semaine. La direction ne respecte pas le minimum salarial mensuel indiqué dans l'accord Syntec ...

2/ La prime exceptionnelle confinement

La direction n'a pas versé de prime macron ni de sur-intéressement. AVENIR demande une prime exceptionnelle COVID-19 de 1000 € pour les salariés qui ont travaillé pour assurer la continuité du service (critères à négocier) depuis mars 2020 comme le permet les finances de l'entreprise selon les données publiées en juillet 2020.



3/ Sur le barème de remboursement des frais de déplacement

Pour les missions jusqu'à 10 jours, AVENIR demande la maj du barème pour les grandes villes et leurs périphéries avec passage à 25 € maximum pour le repas de midi et 35 € maximum le soir, Hôtel + petit déj. à un maximum de 170 €. Pour les autres villes, 20 € à midi, 30 € le soir et 110 € pour l' Hôtel + petit déj. AVENIR demande une application intelligente et souple de la fongibilité pour ne pas pénaliser les salariés avec réévaluation du remboursement sans justificatif à 20 € pour le repas du soir et de 50 € pour l'hôtel + petit déj.

- AVENIR demande la revalorisation de l'indemnité kilométrique avec application du barème fiscal comme à HR SOFTWARE

4/ Sur le surtemps de trajet et sur le remboursement de frais en zone urbaine

La Cour d'Appel nous a donné raison sur ces points et la direction a proposé une meilleure indemnisation mais en maintenant des limites non-conformes. Le surtemps de trajet en mission doit être indemnisé. Le syndicat AVENIR demande une indemnité de 5 € par jour pour un surtemps de trajet jusqu'à 1H A/R par jour, et d'ajouter 5€ par jour par tranche supplémentaire d'1H de surtemps de trajet A/R par jour.

Le remboursement des frais doit s'opérer tant en zones urbaines qu'en dehors dans le respect des règles de remboursement intégral des frais supplémentaires occasionnés par la mission (Article 50 de la convention Syntec)

5/ Conditions de travail

Les Risques Psycho-Sociaux dans l'entreprise sont problématiques avec beaucoup d'arrêts maladie de longue durée et de Burn Out. Il est temps d'appliquer la Loi en matière de prévention primaire obligatoire en agissant sur les causes des risques : les abus de certains managers. Ces agissements sont contreproductifs et nuisent aux salariés et à l'entreprise.

AVENIR demande que l'enquête Great Place To Work donne lieu à un vrai plan d'action avec des indicateurs de suivi présentés au CSE (Nb de BURN OUT, Nb de démissions, Nb de litiges, Nb de Jours d'arrêt maladie ... par agence, par vertical et par entreprise)

6/ Sur le Télétravail :

Le Syndicat AVENIR demande une mise à niveau de l'accord au moins à hauteur de celui signé par AVENIR en 2013 (possibilité de 3 jours de Télétravail par semaine, indemnité mensuelle revue à hauteur de 10 € si 1 jour de Télétravail / semaine, 20 € si 2j / semaine et 30 € Euros par mois si 3j jours de télétravail / semaine ainsi qu'une participation aux frais d'installation d'un bureau confortable à domicile (50% des frais occasionnés – participation plafonnée à 200 Euros) ainsi qu'une assistance et un suivi des salariés en Télétravail en période de crise.

AVENIR insiste que le télétravail occasionnel ou exceptionnel doit être indemnisé y compris à SOPRA HR.

7/ Sur l'entretien professionnel, la formation et l'évolution dans l'entreprise

Le Syndicat AVENIR demande à ce que les entretiens professionnels soit réalisés préalablement aux CRH annuels. L'évolution dans l'entreprise doit se faire selon des critères objectifs et mesurables. Sur la formation, AVENIR demande un plan d'action par salarié lors de l'entretien professionnel permettant d'assurer l'employabilité et l'évolution professionnelle avec un suivi régulier.

AVENIR agit, d'une manière pragmatique et dans la durée, dans l'intérêt commun des salariés et de l'entreprise ...

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Négociations annuelles : Lettre ouverte au DG

Il n'est pas bon d'envenimer les relations sociales. Le mode de négociation de la direction ne correspond pas aux normes. Le DG décide au préalable de chaque négociation et donnent les consignes à son représentant qui se contente en temps utile de rejeter sans explication les propositions des syndicats pourtant étayées et chiffrées.

Est-ce logique que la direction rejette sans explication une proposition d'arrêter une infraction et de respecter un droit des salariés ?

AVENIR a proposé à la direction d'accepter d'appliquer l'accord national qui impose à la direction de prendre à sa charge la cotisation prévoyance à hauteur de 1,5% de la tranche A (3269 Euros par mois en 2017) au lieu des 1% actuellement. Ceci représente un gain par salarié d'environ 200 Euros par an. En pratique ceci revient à ce que l'entreprise prenne à sa charge l'intégralité du coût de la prévoyance comme c'est le cas dans HR SOFTWARE et comme s'était le cas dans Steria. La direction a refusé.

Est-ce logique que la direction rejette sans explication une proposition d'établir un plan d'action pour traiter les situations d'inégalité professionnelle ?

AVENIR a proposé à la direction de définir une méthodologie pour cerner les situations d'inégalité professionnelle et les traiter.

Ceci est une obligation légale dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle mais également une obligation dans la négociation annuelle des salaires et des conditions de travail et surtout ... c'est une demande forte des salariés !

Est-ce logique que la négociation sur le Télétravail a été interrompue subitement sans raison, sans explication et sans justification par la direction ... avec arrêt du télétravail des salariés dans l'entreprise ! Que dire de la direction des ressources humaines qui voulait afficher le télétravail comme avantage social pour favoriser le recrutement massif demandé en fonction du taux de Turn Over si important.

Il est imprudent de considérer que l'entreprise améliorera son bénéfice sans tenir compte des attentes des salariés.

AVENIR appelle donc le DG à permettre une réelle négociation et des avancées sociales.



Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Ne soyez pas égoïstes ... Pensez au bénéfice !

Les délégués du personnel Avenir ont réalisés en Avril 2017 une enquête sur les risques psycho-sociaux (RPS) à Toulouse sur les sites des Ramassiers au 1er et 2eme étage et à Colomiers 1 avec la méthode Karasek.

La méthodologie Karasek est reconnue (Ministère du Travail, Médecine du travail ...). Elle permet de mesurer les risques de burnout à partir des questionnaires renseignés. En avril des questionnaires Karasek ont été donnés aux salariés et 88 salariés ont répondu. Les résultats des questionnaires renseignés sont alarmants, 30% à Colomiers 1 et 41% aux Ramassiers de salariés qui ont répondu seraient en risque de burnout. L'an dernier une enquête CHSCT avait été faite sur le CSP SAP à EOLIS avec 35 % de risque de burnout. Est-ce prix à payer pour atteindre en 2020 un bénéfice annuel de 15% ?

Malgré le vote en réunion du CE SOPRA STERIA GROUP, à l'unanimité de tous les membres, une résolution demandant à la direction de lancer des évaluations RPS avec les médecines du travail, la réponse de la direction en Avril 2017 était :

Réponse : La Direction a indiqué ne pas être favorable à une telle enquête nationale. Elle a rappelé la ligne PSYA, les bilans des CHSCT, les conclusions du médecin du travail dans son rapport annuel ou les échanges avec les assistantes sociales, les directeurs de division et les RRH permettent de faire remonter des informations sur l'état des risques psycho-sociaux au sein de l'entreprise. Il conviendra en outre de porter une attention particulière à ce point dans le cadre des négociations à venir sur la QVT.

Coïncidence ou pas, la direction a envoyé le mardi 06 juin 2017 un questionnaire aux salariés de la Division Midi-Pyrénées pour s'exprimer... voter... aux urnes sur <https://fr.surveymonkey.com/r/mesmissions>.

Quelle main innocente analysera les résultats ? La direction ne le dit pas !

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82

