

**Les salariés SOPRA STERIA ont exprimé dans l'enquête Great Place To Work leur mécontentement, d'une manière ferme et la direction a admis les problématiques et faiblesses communes :**

- ✓ Défaut d'équité à SOPRA STERIA des promotions et des rémunérations,
- ✓ Non-respect à SOPRA STERIA des engagements du management,
- ✓ Mauvaise expression des attentes du management et défaut de proximité avec les salariés

...

## Le syndicat AVENIR pointe à nouveau la souffrance des salariés dans plusieurs établissements.

Pour rappel, le syndicat AVENIR a demandé à la direction une prévention des Risques Psychosociaux (RPS) suite à une multitude d'accidents graves, d'invalidité, de longue maladie ou de détresse constatée pour des collègues très appréciés par leur entourage mais qui ont été amenés à bout par un Management qui manque aux règles légales (faute inexcusable dans beaucoup de cas) !

Qu'est-ce que la direction a fait depuis des années sur le sujet en dehors d'agir pour augmenter le niveau des exigences en résultat et en engagement des salariés à coût constant ? Pourquoi elle n'applique pas ces règles presse-citrons aux grands bonnets internes et externes ?

**Il est temps de rappeler les fondamentaux à la direction et de rendre public certains agissements :**

- ✓ Pourquoi la direction porte atteinte aux droits de la personne et aux libertés fondamentales des salariés inutilement et abusivement ? Lors de l'établissement du règlement intérieur, les CE ont pointé du doigt cette problématique en faisant des propositions non –prises en compte !
- ✓ Les abus à l'égard de salariés en Intercontrat et même en mission, des assistantes d'agence et même sur certains managers ont mené plusieurs salariés au Burn Out par épuisement moral et physique lié au travail !

**32 salariés ont démissionné simultanément dans un service en raison du management et la direction l'a reconnu en réunion officielle.**

**Elle s'est contentée de dégager le manager après la catastrophe plutôt que de tenir compte au préalable de toutes les alertes et de prévenir cette catastrophe sociale, humaine, économique et financière !**

**C'est zéro de conduite et zéro en business aussi !**

- ✓ Pourquoi la direction n'agit pas pour l'égalité et l'équité de traitement dans l'entreprise avec un budget et des moyens comme le demande AVENIR ? Une salariée à Toulouse et une salariée à Manhattan, en exemples, ont eu un Burn out suite à la surcharge extraordinaire du travail qui ne pouvait pas être ignorée par la direction : Ces salariées ont été écrasées et sont tombées en arrêts maladies renouvelés. Leur remplacement a nécessité pour chacune plusieurs personnes ce qui démontre la réalité de la problématique de surcharge de travail. La direction n'a pas pris en charge ces salariés ni soutenu ni réparé ses erreurs, ni montré une reconnaissance ! Pourquoi ces salariées n'ont pas eu droit aux promotions et aux augmentations conformes depuis des années ?
- ✓ Pourquoi la direction n'agit pas pour optimiser les pratiques managériales en fonction de l'intérêt de l'entreprise et des salariés. Les comportements de bonne séance ou fraternels et la courtoisie sont la règle légale et les actes de management insupportable injustifiés peuvent donner lieu à des poursuites !
- ✓ La souffrance des salariés dans l'indifférence de la direction va donner lieu à un conflit social si la direction ne prend pas immédiatement des engagements et des mesures appropriées et déjà en organisant la négociation annuelle des salaires et des conditions de travail.

