

AOÛT 2019

# Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

## Plan social épinglé ... Restructuration condamnée ... la suite ?

Nous avançons pour les salariés suite aux actions et mobilisations pour rétablir l'équilibre dans l'entreprise et pour obtenir vos droits.

Le Conseil des Prud'hommes en avril 2019 (1<sup>ère</sup> condamnation), en juin 2019 (2<sup>e</sup> condamnation), en juillet 2019 (3<sup>e</sup> condamnation) a constaté le licenciement abusif et sans cause réelle et sérieuse des 3 salariés de SOPRA STERIA I2S licenciés pour faute grave en 2017.

L'enquête réalisée par le délégué du personnel AVENIR a permis de démontrer les fautes et les abus caractérisés du management à l'égard des droits fondamentaux de chacun de ces trois collègues.

Le syndicat AVENIR sopra steria demande au Président de prendre ses responsabilités suite à notre présente alerte concernant l'atteinte volontaire à la dignité de ces 3 salariés dans le seul but de les licencier abusivement.

La société se doit de sanctionner les abus et d'ordonner la réintégration des salariés qui le souhaitent par respect des obligations légales fondamentales, et éthiques, exprimées par l'entreprise dans son document de référence 2017 publiée en 2018, en page 100 :

### 4.7. Devoir de vigilance et actions de prévention

À ce jour, les éléments relatifs à la santé et à la sécurité des personnes, aux conditions de travail, mais également à la diversité et à l'égalité des chances, à la promotion et au respect des conventions fondamentales sont traités via différents acteurs et différentes parties du document de référence (dans la partie Responsabilité Sociale, dans la partie Responsabilité Environnementale, et pour ce qui concerne les fournisseurs et sous-traitants, dans la partie Responsabilité Sociétale).

Sopra Steria a choisi de réaliser un exercice complet et transverse au sein de l'ensemble du Groupe et de ses filiales (entités et géographies) de cartographie des risques relatifs au devoir de vigilance afin de formaliser de manière organisée et consolidée les éléments du plan de vigilance, les actions de prévention et priorités identifiées.

...

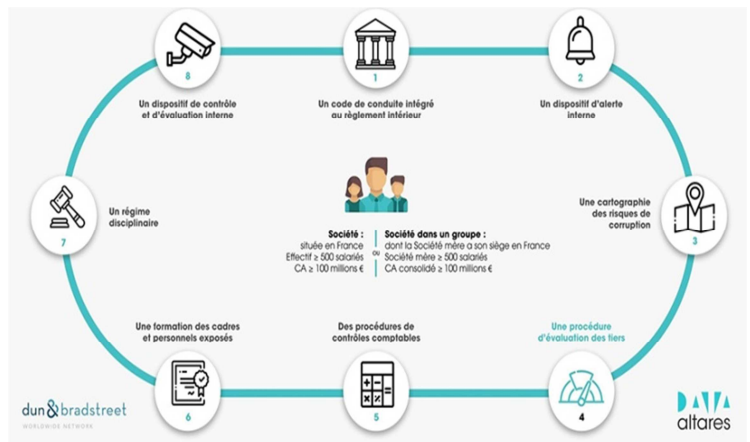
**Concernant les droits humains, il convient de rappeler les engagements de Sopra Steria :**

**lutte contre le travail et l'exploitation des enfants, le travail forcé ou toute autre forme de travail obligatoire (incluant les engagements contre l'esclavage) ; le respect des législations sociales communautaires et nationales et les conventions collectives de chaque pays où le Groupe exerce ses activités ; le respect de l'exercice du droit syndical dans chacun des pays concernés, la préservation de la santé, la sécurité et la dignité au travail, le respect des principes d'égalité, de diversité et de non-discrimination. Ces engagements sont repris dans la Charte Éthique du Groupe.**

L'ensemble de ces sujets sont travaillés en coordination étroite avec la Direction des ressources humaines, la Direction Responsabilité d'Entreprise et Développement Durable, notamment sur les sujets liés à l'environnement, la Direction Achats et la Direction Immobilier.

Tant la cartographie des risques que la mise en œuvre et le suivi des actions associées étroitement les responsables des différentes entités.

**La mise en œuvre du plan de vigilance nécessite un pilotage et un suivi régulier par la Direction générale. La gestion des alertes et risques sur ces sujets particuliers sera intégrée au processus de gestion des risques du Groupe.**



La direction doit se remettre en question : Rappelons que l'Inspection du Travail l'a déjà épinglée par Procès-Verbal le contournement de Plan de Sauvegarde de l'Emploi dans l'entreprise (2015) et le Tribunal de Grande Instance l'a condamnée en correctionnel pour entrave concernant le plan de Transformation Ressources Humaines (juin 2019).