

01 mars 2016

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Situation grave ... mais pas désespérée !

#OnVautMieuxQueCa ... Chaque salarié de l'UES SOPRA STERIA vaut mieux que ça.

La direction de l'entreprise impose une gestion minimaliste concernant le Bien-être des salariés et la Reconnaissance des efforts. Qui a produit les résultats 2015 de 52,3 Millions pour la France ?

Pour la direction, l'entreprise n'est pas une démocratie. Est-ce pour cela que les élections sont confisquées et que les mandats sont entravés ?

La direction n'est pas une adepte du « Code du Travail » et les salariés isolés ou mal assistés en pâtissent.

FAUT BRÛLER LE CODE DU TRAVAIL



Il y a beaucoup d'injustices non valablement traitées : Licenciements, Ruptures Conventionnelles imposées, affectation sanction sur site lointain, non-paiement de frais supplémentaires liés aux missions, non-paiement d'heures supplémentaires, dégradations causées à la vie privée, absence d'augmentation de salaires et de promotion pour des salariés méritants ... sans que ces sujets soient pris en compte par la DRH.

L'égalité Homme-Femme ou la rétribution des salariés en fonction des résultats sont très loin actuellement.

Le syndicat AVENIR a agi avec succès pour permettre l'installation des représentants du personnel fiables et accessibles sur chacun des sites en France. La Cour de Cassation va se prononcer sur le sujet en avril 2016.

Les pressions sur les salariés à tous les niveaux sont justifiées par « l'augmentation des exigences » sans plus de mesure ou d'égard. Le salarié est une ressource utilisable à merci sans ménagement et sans gestion équilibrée ... **#OnVautMieuxQueCa**

Le syndicat AVENIR a alerté la direction sur les conséquences des relations déséquilibrées qui se manifestent par :

- Son refus de tout accord sur le Télétravail
- Sa décision unilatérale concernant les frais professionnels
- La négociation d'un accord RTT en excluant le syndicat AVENIR. Elle a ainsi abouti à un accord non-acceptable dans la définition de la reconnaissance des heures supplémentaires
- Le référentiel métier imposé aux salariés sans respect des règles de droit. Elle considère qu'elle peut modifier les fonctions des salariés à souhait sans tenir compte du plan de carrière et du bon droit
- L'absence des élections professionnelles à ce jour



10 mars 2016

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Pour un AVENIR GAGNANT-GAGNANT

Des études spécialisées montrent que le bien-être au travail permet de gagner entre 3 et 5 % du PIB. Est-ce que ceci est pris en compte dans la politique managériale de notre entreprise ?

Certains salariés sont déplacés en région « sans réelle affectation » avec des frais conséquents uniquement dans le but de les amener à la démission. Est-ce un « Best Practice » ?

N'y a-t-il pas des solutions de Télétravail à étudier et à valoriser ? Comment justifier alors le refus de négociation d'un accord de Télétravail ?

Comment justifier l'absence dans l'entreprise des élections professionnelles depuis plus d'1 an ?

C'est un management dépassé celui qui se met à dos les salariés, qui maintient une discrimination ou qui pratique des ultimatums. Ceci conduira à l'échec certain. La direction peut concilier création de valeur et respect des valeurs.

Nous lui proposons de comptabiliser les accidents (BURN OUT, SUICIDE ...) et d'analyser leurs causes professionnelles mais aussi d'avoir des démarches de motivation générale en récompensant les salariés en fonction des résultats 2015.

Le syndicat AVENIR préconise d'attribuer un tiers des résultats pour les salariés. Ceci représente une prime de 1200 Euros minimum par salarié en numéraire, soit 2400 Euros en actions gratuites.

Ceci changera valablement le climat dans l'entreprise. Chez PSA, la prime est de 2000 Euros / salarié.

Le syndicat AVENIR assiste chaque salarié lésé, en toute discrétion, y compris les managers ne serait-ce que sur la fixation d'objectifs réalistes et l'obtention des salaires variables correspondants, le respect des obligations légales en matière de modification de fonction, de mutation, d'obtention d'un droit, de sanction ou de licenciement. Plusieurs situations critiques en témoignent mais aussi des jugements définitifs.



« La paix n'est pas l'absence de guerre, c'est une vertu, un état d'esprit, une volonté de bienveillance, de confiance, de justice » Baruch Spinoza.



Le syndicat AVENIR demande aux managers de ne pas abuser dans leurs décisions, il faut améliorer les relations quotidiennes avec les salariés et en finir avec les idées reçues ! Les managers sont contents de trouver les syndicats quand ils sont dans le pétrin où quand ils veulent négocier un accord.

Est-ce que la direction est prête pour un AVENIR Gagnant-Gagnant avec les salariés ?

Il est temps de se remettre en cause et d'arrêter les agissements « anxigènes » ou « illégaux » qui empêchent le paiement des frais de missions, bloquent l'avancement des salariés méritants ou détruisent des carrières en toute déloyauté.

