

Résultats de l'Enquête GREAT PLACE to WORK :

... La Gifle méritée qui remet les idées en place !

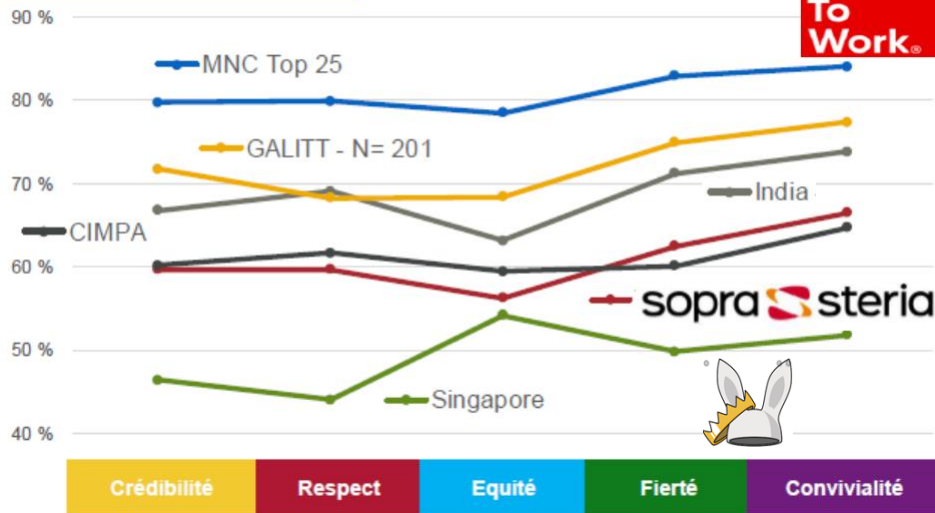
Résultats de l'enquête GREAT Place To Work

En réunion du CSE de décembre 2019, la direction a annoncé que les résultats de l'enquête Great Place to Work, réalisée en juin 2019, ont été présentés au Comité exécutif le 14/11/2019. Par coïncidence, c'est la date de clôture des votes des salariés et de l'annonce des résultats des élections professionnelles ! La direction a-t-elle caché les résultats de cette enquête aux salariés pour éviter une 2^e sanction aux élections professionnelles ? En tout cas, les salariés ont exprimé clairement leur mécontentement et la Direction a intérêt à en tenir compte :

La souffrance dans l'indifférence : Entrave au CSE

La direction refuse de traiter les problématiques liées à la sécurité santé, conditions de travail et droits des salariés ... en réunion de CSE alors que la Loi a fusionné les instances Délégués du personnel et CHSCT avec le CE pour créer le CSE qui a l'ensemble des prérogatives et les devoirs des 3 précédentes instances. Pour la direction, les salariés n'ont que leurs yeux pour pleurer ! Elle entrave volontairement l'exercice des mandats du CSE et des RS au CSE. Inadmissible ! 32 salariés ont démissionné simultanément dans un même service et la direction a reconnu la responsabilité du manager qui a été débarqué mais elle refuse l'information \ consultation du CSE ou le traitement de ces problématiques en CSE ! Les élus AVENIR ont agi par vote d'entrave en réunion du CSE mais également en adressant un courrier officiel à la direction sur le sujet :

Résultats du Groupe Résultats par Entité



« ...
 2/ La situation dans l'entreprise montre un dysfonctionnement grave en ce qui concerne la sécurité santé et conditions de travail.
 Ainsi par exemple, les accidents de travail ne sont pas annoncés aux représentants du personnel en charge de ce sujet pour diligenter des enquêtes si nécessaire. En exemple, un accident important en raison d'une marche d'escalier HS non réparée depuis un certain temps (situation fréquente sur beaucoup de sites) et la direction n'a pas informé les représentants de l'accident.
 De même, sur un site, la direction a admis que 32 salariés ont démissionné d'un coup et ont quitté l'entreprise en raison des agissements du directeur qui depuis a été sanctionné par un départ mais toujours sans information/enquête des instances ni traitement régulier de la situation collective et individuelle de ces 32 salariés.
 Je vous ai demandé en réunion du CSE ce jour de prendre les mesures concrètes pour traiter la situation :
 1/ Respect des obligations d'information \ consultation du CSE et de prérogatives des membres du CSE qui ne sont pas désistés de leurs attributions légales. Actuellement nous constatons que la direction, bien que condamnée en correction en juin dernier à ce sujet, manque à ses obligations légales.
 Par ailleurs, j'attire à nouveau votre attention que la CSSCT et les Représentants de Proximité, qui pour le moment n'ont pas encore été réunis, effectuent des tâches mais jamais en lieu et place des membres du CSE qui gardent l'intégralité de leurs attributions légales.
 2/ La situation des salariés poussés au départ dans l'entreprise, et/ou ceux harcelés avec un droit d'alerte en cours ... doivent bénéficier des droits légaux.
 Il vous appartient de régulariser les manquements constatés de la direction concernant les 32 salariés précités et toutes les procédures de droit d'alerte dans l'entreprise.
 Nous attendons une réponse écrite officielle sur le sujet pour nous rassurer ou serons dans l'obligation de consulter un avocat spécialisé sur le sujet. »

L'intérêt de Great Place To Work est de comparer les résultats de SOPRA STERIA par rapport aux MNC Top 25 dans le secteur ce qui démontre la gravité de la situation remontée par les salariés ! Contactez-nous pour les résultats détaillés GPTW.

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.

