

Les élus ont constaté beaucoup d'erreurs et des expertises sont lancées

Le syndicat AVENIR a demandé à la direction à maintes reprises depuis des années d'arrêter d'oublier ou d'omettre l'attribution ou le versement des droits des salariés.

Les bons comptes font les bons amis et il vaut mieux connaître ses droits pour les obtenir. Pour ceci connectez vous aux services ci-après en utilisant l'identification Franceconnect.

Le Compte formation : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/>

1/ Vous pouvez vérifier par année si la direction vous a crédité du bon nombre d'heures de formation et vos droits acquis en Euros. De 2015 à 2018 c'est 24 H par année pleine sur votre compte CPF.

2/ Si vous étiez salarié avant le 31 décembre 2014, vous disposez peut-être encore des droits DIF reportables sur votre compte formation. Vous avez jusqu'au 30 juin 2021 pour déclarer vos heures DIF reportables acquises jusqu'au 31/12/2014. Pour plus de détails : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/saisir-mon-droit-individuel-la-formation-dif>).

Le Compte retraite complémentaire : espace-personnel.agirc-arrco.fr/

Vous pouvez vérifier année par année si la direction vous a crédité du bon nombre de points. Ce nombre est proportionnel à votre rémunération par trimestre. La 1^{ère} source d'erreurs est le non-versement des points pour certains trimestres sachant qu'un simple BUG informatique peut vous faire perdre une partie de vos droits.

Les échanges en CSE n'ayant pas permis d'expliquer les erreurs constatées sur les comptes salariés, le CSE a mandaté un expert pour analyser la situation. Rappelons qu'AVENIR a déjà du agir en justice pour l'obtention des droits AGIRC ARRCO de certains salariés.



Agirc-Arrco
Mon Espace Personnel



La direction doit régulariser vos droits ... à l'amiable ou par jugement

Le syndicat AVENIR sopra steria a demandé à la direction à maintes reprises de respecter le mode de calcul exact de l'indemnité compensatrice de Congés Payés :

- Chaque jour de CP pris entre le 1/06 de l'année N et le 31/05 de l'année N+1 donne droit à une indemnité compensatrice égale au plus favorable entre (le maintien du salaire brut) et (1/250 des salaires et certaines primes perçues entre le 1/06 de l'année N-1 et le 31/05 de l'année N). Le complément est versé à SOPRA STERIA sur la paie de juillet ou sur le solde de tout compte.
- Ceci concerne tous les jours de CP y compris les CP supplémentaires
- Les jours de CP d'ancienneté sont acquis chaque mois comme les CP légaux et doivent être indemnisés dans le solde de tout compte.
- Les salaires variables ou primes sur objectifs individuels doivent être inclus dans l'assiette de calcul de l'ICP sauf si le contrat de travail stipule qu'ils intègrent déjà l'ICP correspondante.
- Les congés non pris à fin mai en raison de la maladie du salarié sont soit indemnisés à sa demande, soit reportés selon SYNTEC.
- Les salariés en arrêt maladie pour accident de travail ou pour maladie professionnelle continuent à bénéficier pour la période continue d'arrêt jusqu'à 12 mois du crédit mensuel des jours de CP

...
Beaucoup de salariés ont vu leur complément d'indemnité de CP versée en juillet s'estomper par rapport aux années précédentes.

Nous avons constaté que la direction s'est permis de changer à son avantage le mode de calcul sans information consultation des instances. De surcroît la direction ne répond pas valablement à vos demandes de justification du calcul de l'ICP ...

Nos élus iront jusqu'au bout pour vos droits ... à suivre en 2021 ...



Chaque salarié doit voir son analyse, avis et propositions exposés et pris en compte en CRH

Dans son dernier rapport d'expertise social présenté au CSE l'expert constate à SOPRA STERIA un manque de reconnaissance et un faible pourcentage de salariés augmentés par rapport aux résultats obtenus. Dans l'enquête GPTW de juin 2019 les salariés ont manifesté leur insatisfaction concernant l'équité, la reconnaissance et la crédibilité du management et il n'y a pas eu de prise en compte à ce jour.

Début 2020, nos élus ont fait observer à la direction qu'elle enfreint les règles puisque des salariés, qui n'ont pas eu d'entretiens professionnels depuis plus de 2 ans, ont eu la note D comme évaluation en CRH.

La direction a reconnu ces méfaits et a corrigé quelques notations mais elle n'a pas amélioré la méthodologie de ses CRH.

Nos élus constatent une recrudescence des sollicitations d'assistance des salariés auprès du syndicat AVENIR et un déni quasi systématique de la direction suite à des BURN OUT professionnels et autres risques psychosociaux (gêne fréquente, mal-être, dépression réactionnelle) avec souvent des arrêts maladie de longue durée.

Ceci amène le syndicat AVENIR à alerter à nouveau la direction sur le sujet et à dénoncer son déni contraire aux multiples condamnations publiques pour une discrimination suite à une maternité, pour des licenciements injustifiés ainsi que d'autres types de discriminations ou de harcèlements qui forcent des salariés à quitter l'entreprise.

En exemple, beaucoup de consultants ont manifesté leur mécontentement et plusieurs ont quitté l'entreprise de gré ou de force dans des conditions déplaisantes ...

Il faut ajuster immédiatement le système CRH.

AVENIR demande qu'au moins chaque salarié puisse adresser au CRH ses réponses aux questions évoquées pour équilibrer le système actuel.



Respecter le minimum salarial conventionnel ou payer les heures travaillées au-delà de 35 H par semaine

Extrait du mémoire en Cassation déposé par le Cabinet LYON CAEN en soutien du pourvoi du Syndicat AVENIR :

S'agissant des « modalités 2 – réalisation de missions », l'article 3 du chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 précité dispose que « ces modalités s'appliquent aux salariés non concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec autonomie complète. Tous les ingénieurs et cadres sont a priori concernés, à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale ».

Selon la Cour de cassation, cette modalité s'analyse comme « un forfait en heures assorti de la garantie d'un nombre maximal annuel de jours de travail » (Soc. 26 mai 2004, B. 144).

L'application de ce forfait suppose donc une condition d'éligibilité et de maintien résultant du respect par l'employeur du versement d'une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale.

Dans ce sens, par arrêt du 4 novembre 2015, la Chambre sociale de la Cour de cassation, faisant application de ces dispositions conventionnelles, a considéré que :

« aux termes de l'article 3 chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail et annexé à la convention collective nationale Syntec, lequel instaure une convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire pour les salariés relevant des modalités 2 réalisations de missions, lesdites modalités s'appliquent aux salariés non concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec autonomie complète, et que tous les ingénieurs et cadres sont a priori concernés, à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale ; qu'il en résulte que seuls les ingénieurs et cadres dont la rémunération est au moins égale au plafond de la sécurité sociale relèvent des modalités 2 réalisations de mission » (Soc. 14 novembre 2015, n°14-25745).

Selon cette décision, il résulte de ce texte que seuls les ingénieurs et cadres dont la rémunération est au moins égale au plafond de la sécurité sociale relèvent des « modalités 2 – réalisation de missions » et peuvent donc valablement conclure une convention de forfait en heures.

Dans son rapport annuel, la Cour de cassation commentant cet arrêt, a d'ailleurs indiqué que « les partenaires sociaux [avaient] clairement voulu faire de la condition d'une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale une condition nécessaire pour qu'un salarié puisse relever d'une convention de forfait en heures, de sorte que la Cour de cassation ne pouvait méconnaître leur volonté sur ce point par une interprétation qui aurait été contraire au texte conventionnel ».

Elle y a en outre souligné que :

« la conséquence est qu'un grand nombre de salariés qui ne perçoivent pas une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale, alors qu'ils avaient conclu une convention de forfait en heures, sont dès lors fondés à demander un décompte de leur temps de travail sur la base de 35 heures hebdomadaires et un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires décomptées à compter de la 36e heure si la preuve de celles-ci est établie ».