

Négociation Télétravail : La direction face à ses responsabilités

1. AVENIR a demandé que le télétravail soit ouvert à tous les salariés, tout refus doit être justifié et examiné en commission

La direction refuse l'ouverture du télétravail régulier à tous les salariés et tout contrôle direct mais insiste sur sa volonté d'ouverture sur le sujet.

Pour AVENIR, un compromis est à la portée.

Des modalités d'exécution permettront de s'assurer du bon fonctionnement et d'ajuster.

La direction est face à ses responsabilités pour favoriser l'intérêt social et économique.

2. AVENIR veut que le télétravail régulier soit jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine et au-delà si accord mutuel salarié-direction, qu'il soit adaptable et flexible en fonction du besoin pour le 3^e jour selon des modalités à respecter.

La direction est déjà d'accord pour 2 jours de télétravail par semaine et un 3^e uniquement à la demande de la direction en fonction du besoin du service.

Pour AVENIR, un compromis est à portée et la commission de suivi, le CSE et nos représentants peuvent favoriser le 3^e jour en télétravail occasionnel ou en valorisant l'intérêt à y recourir.

3. AVENIR a demandé une indemnité de 15 Euros minimum par mois allant jusqu'à 50 Euros par mois en fonction du nombre de jours de télétravail effectués par mois.

La direction souhaite fixer un forfait mensuel indépendant du nombre de jours de télétravail effectués. Cependant l'URSSAF lie l'indemnité au nombre des jours télétravaillés.

Ce point est d'importance sachant que l'accord d'entreprise signé en 2013 par AVENIR dans l'UES STERIA devenue SOPRA STERIA en 2015 et qui est demeuré applicable jusqu'au 30 juin 2016 a fixé l'indemnité à 10 Euros par jour de télétravail par semaine.

Pour AVENIR, c'est au moins 45 Euros par mois pour 3 j.t/sem., 30 Euros pour 2J.t/sem.

Contactez nous pour adhérer au
Syndicat AVENIR sopra steria :

info@avenir-soprasteria.com

01.85.32.56.69



Négociation Télétravail : Prévenir les Risques est une obligation

4/ AVENIR a demandé une définition des règles protectrices du salarié en télétravail. C'est nécessaire notamment pour :

- Le suivi de la limite du temps de travail,
- La définition de la limite de la responsabilité des salariés, la confidentialité des documents et des données, la sécurité informatique ...
- La prévention concernant les troubles musculo-squelettiques (TMS)
- La prévention des Risques Psychosociaux
- Le respect des obligations légales de l'employeur en matière d'organisation du travail et de son bon déroulement avec paiement des droits légaux liés aux heures réellement travaillées et l'obligation de résultat en matière de sécurité santé du salarié.

Sur ce sujet la direction parle surtout de communication aux salariés et de formation des managers.

Pour AVENIR, l'enquête interne réalisée par la direction montre qu'un pourcentage important de managers indique qu'ils sont nombreux à devoir gérer des salariés en situation de RPS.

Ces managers disent se sentir seuls face à ces problèmes sans soutien ou moyens de la direction.

Le sujet ayant déjà été largement étudié en CSE, la direction doit assumer ses responsabilités sur le sujet.

AVENIR propose depuis des années sans être entendu ... mais la Loi impose. La direction doit en tenir compte dans sa proposition d'accord !

LE BURN-OUT,
UNE NOUVELLE MALADIE PROFESSIONNELLE...



Négociation Intéressement, Participation et Epargne salarial : C'est cela la reconnaissance ?

1. Pour la Participation, la direction est fermée à la modification de la formule de calcul de la réserve spéciale de participation par entreprise afin de permettre de déclencher la participation à SOPRA STERIA GROUP. AVENIR a saisi la direction générale sur le sujet
2. Pour l'épargne salarial, la direction annonce uniquement être à l'étude d'une opération WESHARE c.à.d. la possibilité des salariés d'achat bonifié d'actions pour 2022.
3. Pour l'intéressement, la direction serait à un niveau équivalent à celui à percevoir pour 2020 en intéressement + sur-intéressement c.à.d. 500 Euros bruts par salarié. AVENIR indique qu'à moins de 1000 Euros pour 2021 à prévision d'objectif atteinte, les salariés ne comprendront pas. Il faut améliorer l'accord d'intéressement à conclure avant fin juin 2021 sachant que la moyenne sur notre marché est de plus de 2500 Euros.
4. La direction a fourni les informations liées aux primes LTI (long time incentives) réservées aux 400 managers du Groupe. Elles ont été réalisées à 63% et ceci représente 17.500 Euros en moyenne par manager concerné.



Négociation Egalité Professionnelle : le dire c'est bien, le faire c'est mieux !

1. La direction reconnaît des inégalités liées à des cas individuels ...
2. AVENIR demande à la direction de définir par accord une processus d'analyse de l'inégalité professionnelle, de faire l'analyse pour identifier les situations à corriger et de revenir vers la commission de suivi pour présenter la méthodologie, les résultats, les traitements effectués et le résultat sous 9 mois après signature. La direction indique étudier cette proposition qui peut convenir. A suivre ...
3. AVENIR demande un plan d'action avec des mesures concrètes et une analyse du résultat pour atteindre le niveau d'égalité professionnelle requis et un système efficace de contrôle, de suivi et de prévention dans 3 ans à la fin de l'accord. Ceci est l'obligation légale mais effraie la direction qui n'est pas favorable.
4. Avenir et l'ensemble des syndicats demandent à la direction de prévoir un budget pour traiter les situations révélées d'inégalité professionnelle. La direction y est formellement opposée. A suivre ...

