

## La direction indemniser désormais vos jours de congés payés d'ancienneté

### Le syndicat AVENIR a annoncé une assignation en Justice pour les sujets non aboutis :

Malgré plusieurs sollicitations, la direction n'a pas traité les demandes concernant les salaires variables, la remise des données au CSE et aux représentants syndicaux selon l'article R 2312-9 du Code du travail, le nombre de jours RTT pour les salariés en modalité RTT 2 et RTT 3 pour tenir compte du plafond annuel en jours travaillé par an, la prévention primaire des risques RPS et les obligations légales en matière de sécurité santé, les heures supplémentaires ... et l'indemnisation des jours de CP d'ancienneté à la rupture du contrat de travail. Le 2 juillet 2021, la direction a annoncé en NAO qu'elle accepte la demande AVENIR ci-après.

### Une demande étayée et réitérée depuis 2 ans sans réponse jusqu'à la mise en demeure :

De : RAAD Joseph

Envoyé : vendredi 19 juillet 2019 12:24

À : TULARD Pierre Henri; Helene GRIGNON BOULON

Cc : OUKZIZ Khalid; 'OUNISSI Farid (UT092); POMMIER Michel (UD075)

Objet : Respect des droits aux congés payés supplémentaires d'ancienneté suite à rupture du contrat de travail

Importance : Haute

Madame la DRH, Monsieur le Directeur Juridique Social,

Conformément à la convention collective, les salariés ont selon leur ancienneté (à compter de 5 ans) droit à des jours de congés supplémentaires dit d'ancienneté.

Il n'y a pas de conditions de présence dans la Convention Collective, la proratisation de ces jours en fonction de la durée de présence dans la période d'acquisition est un droit (exemple : Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mercredi 13 mars 2013, N° de pourvoi: 11-23761 Qu'en statuant ainsi, alors que la convention collective ouvre droit en faveur des salariés qui remplissent les conditions d'ancienneté requise à la date d'appréciation de celle-ci, à un congé qui s'ajoute à la durée du congé annuel payé et que les salariés peuvent y prétendre au prorata de la durée des congés annuels acquis pendant la période de référence, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;) qui doit être payé au moment du solde de tout compte.

Le syndicat AVENIR sopra steria vous demande de corriger le système de paie pour ce nouveau point et de nous en informer rapidement.

Salutations distinguées,  
Joseph RAAD  
DSC AVENIR de l'UES SOPRA STERIA

Contactez le  
Syndicat AVENIR sopra steria :  
[info@avenir-soprasteria.com](mailto:info@avenir-soprasteria.com)  
01.85.32.56.69



## AVENIR signe après notification des réserves ...

### Un pas dans la bonne voie pour la direction :

L'accord permet jusqu'à 3 jours de télétravail régulier par semaine, une indemnité de 20 € par mois, une prise en charge à hauteur de 50% des frais d'achats de chaise, bureau ... avec un suivi en commission.

### Les réserves actées avant signature par le syndicat AVENIR :

De : RAAD Joseph

Envoyé : mercredi 30 juin 2021 22:55

À : GRIGNON BOULON Helene; TULARD Pierre Henri; PAJOT CARPENETTI Vanessa

Cc : 'info@avenir-soprasteria.com' ; TOFFOLETTI Ilham

Objet : RE: Signature requise dans "Accord Télétravail"      Importance : Haute

Madame, Monsieur,

Le syndicat AVENIR sopra steria a indiqué ce jour en réunion qu'il signait cet accord en soulignant dès à présent la vigilance nécessaire à la non interprétation de l'accord et de l'article 4.3.4 en particulier en dehors de ce que les parties ont négocié :

1/ Si la direction propose régulièrement ou occasionnellement un jour supplémentaire en télétravail à un salarié en télétravail régulier, le salarié peut le refuser sans conséquence sur son rythme de télétravail habituel.  
2/ Si l'employeur demande au salarié d'être en télétravail à une date non prévue même pour le besoin du service, le salarié peut refuser la modification en raison de l'organisation familiale ou demander la prise en charge des frais supplémentaires induits. A défaut d'accord du salarié il ne peut lui être imposé d'être en télétravail ce jour-là. La disposition de modification dans l'accord ne doit pas servir à la gestion Flexdesk des positions de travail disponibles par site. Les négociations n'ont pas porté sur ce sujet Flexdesk..

Le syndicat AVENIR sopra steria souligne que cet accord devra s'aligner aux conditions plus favorables, lorsqu'elles existent ou existeront au niveau conventionnel ou légal (accord Syntec, Accord ANI, Loi ...).

Nous considérons que la commission de suivi et les parties signataires traiteront les difficultés si besoin.

Salutations distinguées

Joseph RAAD

Délégué Syndical Central de l'UES SOPRA STERIA

Syndicat AVENIR sopra steria



# AVENIR a signé l'accord d'Intéressement 2021 - 2023

## Accord Intéressement minimaliste !

### La direction a accepté le minimum de 1000 € d'intéressement à 8% de ROA :

AVENIR avait conditionné la signature à un minimum de 1000 € d'intéressement par salarié à 8% de ROA. La direction a accepté in extremis.

Le montant de l'intéressement évolue de façon linéaire entre les différents seuils de taux de ROA (Résultats Opérationnels d'Activité) selon le tableau ci-après :

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Si Taux de ROA % =ou> à 6 % | 100 € brut d'intéressement par salarié |
| Si taux =ou> à 7 %          | 500 €                                  |
| Si taux =ou> à 7,5 %        | 700 €                                  |
| Si taux =ou> à 8 %          | 1 000 €                                |
| Si taux =ou> à 8,5 %        | 1 100 €                                |
| Si taux =ou> à 9 %          | 1 300 €                                |
| Si taux =ou> à 9,5 %        | 1 500 €                                |
| Si taux =ou> à 10 %         | 1 700 €                                |
| Si taux =ou> à 10,5 %       | 1 800 €                                |

### AVENIR a démontré à la direction l'écart par rapport au marché :

Les salariés des sociétés du SBF ont reçu en moyenne 4.236 Euros d'intéressement et de participation en 2019.

<https://www.tradingsat.com/actualites/dossier/les-salaries-du-sbf-120-ont-recu-en-moyenne-4236-euros-d-interessement-et-de-participation-en-2019-920083.html>

En effet, SOPRA STERIA, ATOS, CAPGEMINI, ALTEN ... font tous partie du SBF

<https://www.boursier.com/indices/composition/sbf-120-FR0003999481,FR.html>

Selon la DARES (Ministère du travail), les salariés en France perçoivent en moyenne 1 398 euros de prime annuelle de participation, et 1 828 euros en moyenne pour les bénéficiaires d'un accord d'intéressement.

<https://www.moneyvox.fr/actu/75315/interressement-et-participation-combien-touchent-les-salaries>

Ainsi, la direction a promis un plan WESHARE (achat bonifié d'actions en préparation pour 2022) avec le surintéressement devenu habituel en fonction des résultats.





## Négociation Egalité Professionnelle : le raté de la direction

### AVENIR a demandé une analyse croisée par fonction exercée selon le référentiel métier et par indice Syntec pour révéler les inégalités

La direction l'a prise en compte timidement dans la dernière proposition d'accord et elle indique ne plus bouger dans ses propositions !  
Comment sortir l'entreprise de cette problématique nuisible aux salariés ?

### AVENIR doit analyser le projet d'accord de la direction avec les salariés :

Avant de décider la signature, l'adhésion ou l'opposition à cet accord, le syndicat AVENIR vous consulte (<https://avenir-soprasteria.com>)

1. La direction reconnaît des inégalités mais ne souhaite pas faire une opération spécifique de recensement de ces situations et les traiter selon une méthodologie dans les 9 mois suivant la signature de l'accord. Elle dit se contenter du processus annuel habituel de correction lors des CRH.
2. La direction ne souhaite pas convenir d'un budget spécifique pour la correction des situations d'inégalités. Elle considère que le budget annuel des augmentations doit permettre d'absorber le traitement de ces corrections.
3. La direction ne souhaite pas affiner sa méthodologie d'analyse des situations d'inégalité pour permettre une analyse par fonction exercée selon le référentiel métier et une analyse en fonction de l'Indice Syntec. Il est inadmissible de maintenir des indices Syntec et une rémunération disparate pour des salariés qui sont interchangeables sans tenir compte de la règle à Travail égal, salaire égal.
4. La direction ne garantit pas, par les mesures de l'accord, d'aboutir à l'obligation légale d'égalité professionnelle dans les prochaines années.
5. La direction limite les membres de la Commission de Suivi aux seuls représentants des syndicats signataires de l'accord contrairement au précédent accord d'entreprise et à l'obligation légale.
6. Le rapport d'expertise social révèle les inégalités dans l'entreprise qui doivent être traitées. L'accord ne dispense pas l'employeur de son obligation légale.
7. Le syndicat AVENIR a déjà agi par négociation et accord amiable, ou en justice pour corriger des situations d'égalité professionnelle H/F tant pour des salariés techniciens que cadres, des services administratifs, de l'ingénierie et du consulting ...

