

AVENIR est un acteur de l'accord Télétravail : Nos représentants vous soutiennent au quotidien ...

La direction sort les salariés du télétravail exceptionnel (5 jours sur 5) et entreprend l'instauration du télétravail régulier aux normes fixées par l'accord signé par le syndicat AVENIR en 2021. Pour AVENIR, c'est un accord à minima à faire évoluer.

Ainsi il est important que :

- Chaque salarié bénéficie de tous les avantages de l'accord Télétravail (2 jours de télétravail s'il le demande avec une indemnité mensuelle, une participation aux frais d'achat de mobilier en plus des jours de télétravail occasionnels)
- et de veiller au soutien de chaque salarié qui subit une mauvaise exécution ou une interprétation erronée de l'accord (abus de pouvoir, exigences non prévues ...)

Moyens mis en place par le syndicat AVENIR SOPRA STERIA pour vous assister :

Conformément à l'accord d'entreprise, un outil est mis en œuvre pour effectuer les demandes de télétravail régulier et enregistrer les échanges.

Pour toute difficulté ou question sur le sujet, vous pouvez nous écrire par messagerie privée ou professionnelle à info@avenir-soprasteria.com en indiquant Télétravail dans l'objet de l'e-mail. La discrétion est assurée.

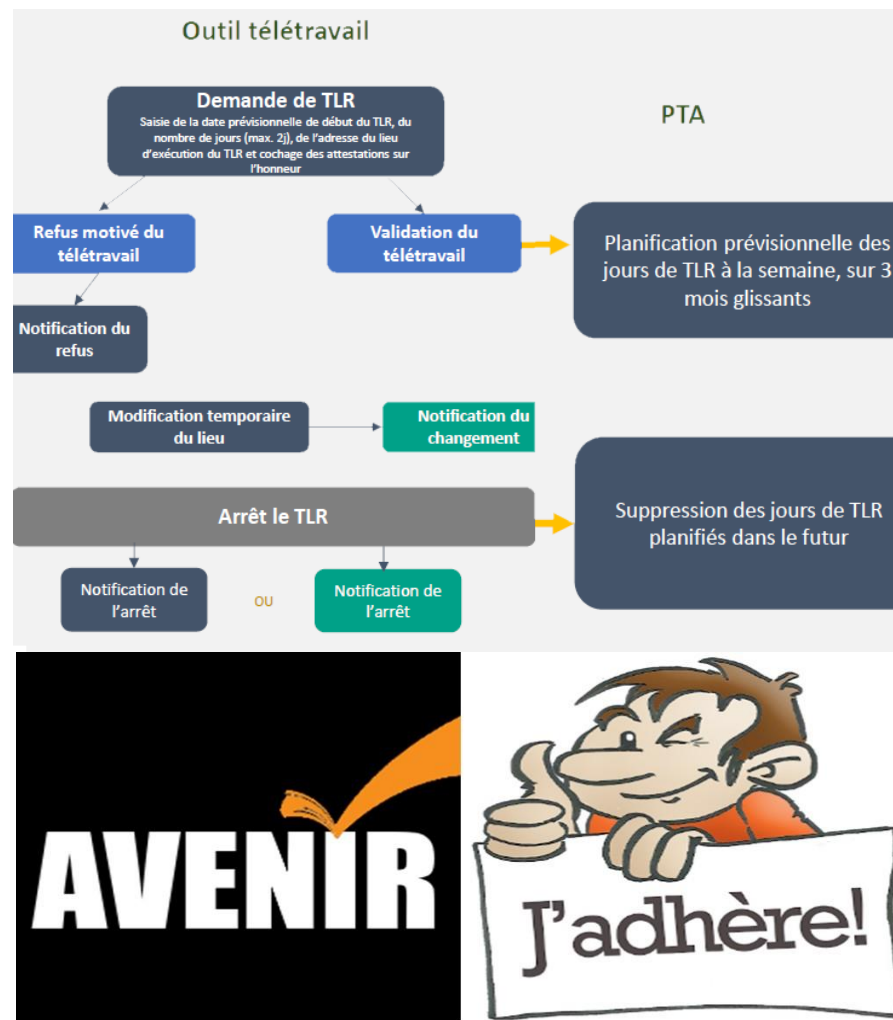
Vous avez une réponse très rapide à travers nos représentants (M. RAAD et M. TOULOUM) à la commission de suivi de l'accord Télétravail ainsi qu'un suivi jusqu'à l'aboutissement de vos démarches.

Le télétravail depuis les ordonnances de septembre 2017 est un droit. Ainsi, il ne faut pas hésiter à nous solliciter si votre demande de télétravail est refusée.

Le refus doit être l'exception puisque la crise COVID a démontré que le télétravail est possible pour vous.

Lorsque c'est la direction qui est à l'origine de la demande de télétravail, il ne faut pas hésiter à étudier le sujet dans sa globalité (Vie privée, vie professionnelle, évolution professionnelle satisfaisante ou pas ...). Depuis la crise COVID, les salariés sont très sollicités en fonction du manque de compétences sur le marché suite à l'accroissement de la demande de digitalisation dans tous les secteurs d'activité.

De même, l'accord de télétravail ne donne pas droit au manager de modifier fréquemment les jours de télétravail d'un salarié, ça doit rester exceptionnel et justifié. En cas de désorganisation de la vie familiale, AVENIR vous soutiendra fermement. AVENIR agira si la direction utilise ce moyen pour palier à la pénurie des postes de travail suite à la réduction des locaux. Le Flex desk ne fait pas partie de l'accord.



[DEVENEZ REPRÉSENTANT DU PERSONNEL, CONTACTEZ NOUS](#)

L'inégalité professionnelle : Analyser, Réclamer et Insister

Connaitre le repère officiel :

Suite aux obligations légales, un accord sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise a été négocié, signé et il est publié officiellement par la direction avec ses annexes ([demandez-le](#)) qui contiennent par entreprise de l'UES SOPRA STERIA :

- Un tableau des salaires moyens par indice Syntec
- Un tableau de l'ancienneté moyenne constatée par indice Syntec

AVENIR n'a pas signé cet accord car cela vaudra acceptation :

- d'une analyse qui occulte les incohérences des faibles indices Syntec pour beaucoup de salariés par rapport à la fonction réellement exercée.
- de l'absence d'une obligation, d'une méthodologie et d'un budget de régularisation pour les salariés lésés.

Cependant, les données en annexe de l'accord sont opposables à la direction et nous les utilisons pour faire valoir vos droits.

Un salarié qui trouve, alors qu'il a une bonne notation professionnelle, qu'il n'a pas été promu depuis un nombre d'années supérieur à la moyenne de son indice ou qu'il n'a pas un salaire supérieur au salaire moyen de son indice, peut légitimement considérer que sa situation nécessite une analyse et une régularisation.

Il devra donc chercher à connaître sa situation décrite par la direction à travers ses données personnelles dans les SI de l'entreprise.

Connaitre votre situation :

En application de la Loi, vous pouvez demander à la direction de vous remettre par voie informatique selon la procédure prévue dans l'entreprise une copie de vos données personnelles. [Sollicitez-nous pour le modèle d'email à lui adresser.](#)

Analyser, réclamer et insister avec l'aide d'AVENIR si besoin:

A la consultation de l'onglet CRH du fichier qui vous sera adressé, vous connaîtrez si, pour la direction, vous avez atteint vos objectifs et son appréciation pour votre évolution. Nous vous aiderons à analyser l'intégralité des données par rapport aux éléments qui prouvent vos capacités pour étayer votre réclamation. Il faut être déterminé et insister intelligemment si vous souhaitez débloquer la situation.



Depuis 3 ans la direction refuse un traitement amiable : la justice doit trancher !

La règle légale applicable à SOPRA STERIA :

Un salarié a légalement droit pour une année pleine à SOPRA STERIA à 25 jours de congés payés, 2 jours de ponts mobiles, des jours de congés payés d'ancienneté (convention Syntec) et des jours de congés payés liés au fractionnement ...

Lors de la prise de congés le salaire est maintenu et doit être valorisé au réel. Un calcul annuel (en juillet à SOPRA STERIA) compare le salaire réel versé pour les congés pris par rapport à la règle légale du 10^e qui stipule que l'indemnité de CP pour 25 jours de CP doit être supérieure ou égal à 1/10^e des salaires perçus dans la période d'acquisition des congés (1^{er} juin au 31 mai). Tout jour de CP en plus donne droit à une indemnité équivalente (règle de trois).

La prime de vacances est calculée selon la convention Syntec en distribuant une assiette au moins égale à 1/10^e des indemnités de congés payés des CP réellement pris par les salariés dans la période précédente (1^{er} juin au 31 mai).

Qu'est-ce qui cloche ?

Alors que la règle légale était bien paramétrée dans le système de paie de STERIA repris par SOPRA STERIA et appliquée à SOPRA STERIA I2S en 2015 et 2016 mais également à SOPRA STERIA GROUP pour les salariés ex-STERIA en 2015 et 2016, la direction a procédé à une modification de la formule de calcul sans information des salariés ni information consultation des CE de SOPRA STERIA I2S et de SOPRA STERIA GROUP. Elle est passée du calcul réel précis à un calcul approximatif qui a lésé beaucoup de salariés.

Ainsi l'indemnité complémentaire de congés payés versée en juillet a diminué fortement ou a disparu. La direction considère arbitrairement que le maintien de salaire par journée de CP pris correspond au paiement du salaire mensuel/21,67 combien même les salariés doivent prendre au moins 15 jours de congés en été où les mois ont 22 à 23 jours ouvrés ! Ainsi si le salarié prend l'intégralité d'un mois en été comme congés la direction considère arbitrairement qu'elle lui a versé pour ce mois de congés un salaire supérieur au salaire mensuel : Ceci est inadmissible dans un système de paie.

Comment sortir du refus de régularisation de la direction ?

En 2019, le CE SOPRA STERIA GROUP a voté une action judiciaire suite aux éléments présentés par les élus AVENIR sur le sujet et nous avons depuis récolté les preuves pour permettre à la justice de statuer.

L'action judiciaire est intégralement prise en charge par le syndicat AVENIR.



JOBDOCTOR ... Des avocats soutiennent l'obtention des droits liés aux heures supplémentaires

Respect du minimum salarial :

La Convention et les accords SYNTEC, ainsi que les accords d'entreprise, imposent le respect d'un minimum salarial par indice SYNTEC et par modalité RTT (modalité 1 : 35H par semaine et son dérivé dans l'entreprise 36H50 par semaine moyennant une compensation de 11 jours RTT par an, Modalité 2 : 35H pouvant aller occasionnellement à 38H30, Modalité 3 : forfait jour).

Tous les salariés doivent avoir un salaire mensuel supérieur au salaire mensuel minimal prévu par les accords Syntec selon leur indice.

De plus, les salariés en modalité RTT 2 doivent :

- selon l'accord Syntec avoir une REMUNERATION annuelle brute (salaires + primes et avantages) \geq au plafond annuel de la sécurité sociale mais également \geq à 115% du salaire annuel minimal Syntec de l'indice
- Et selon l'accord STERIA, repris par les accord SOPRA STERIA, avoir un SALAIRE annuel (Salaire mensuel brut multiplié par 12) \geq au plafond annuel de la sécurité sociale

Les salariés en modalité RTT 3 doivent selon l'accord SYNTEC avoir une rémunération annuelle au moins égale à 120% du salaire annuel minimal Syntec de leur indice et lorsque leur indice Syntec est inférieur à 3.1 leur rémunération annuelle doit dépasser 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.



JOBDOCTOR

L'obligation de contrôle et de décompte du temps de travail :

L'employeur a l'obligation de contrôler et de décompter le temps de travail de chaque salarié par un système fiable qui permet de payer l'intégralité des heures travaillées et d'empêcher le dépassement de la durée maximale (journalière, hebdomadaire, annuelle) de travail.

Qu'est-ce qui cloche ?

La direction ne décompte pas régulièrement par un système fiable le temps de travail et elle en a été régulièrement avertie par les syndicats notamment AVENIR et par les inspections du travail mais également par les jugements et arrêts au pénal et au civil.

Pour certains salariés y compris en modalité RTT 3 ou forfait jours, la justice a reconnu et a ordonné le paiement des heures supplémentaires qui ont été estimées par exemple pour un ancien Chef d'agence SOPRA STERIA à plus 150 000 pour les 3 dernières années.

Ce sujet d'importance a amené des avocats à industrialiser par un progiciel le contrôle et le décompte des droits (**JOBDOCTOR** ...).

De même la direction applique depuis des années l'accord RTT STERIA et l'accord RTT SYNTEC à sa guise sans respecter le salaire minimal annuel et la rémunération minimale annuelle allant même jusqu'à considérer la prime de fin d'année comme faisant partie du salaire pour le calcul du salaire minimal annuel tout en l'excluant de l'assiette des salaires prévue légalement pour l'application du 1/10^e pour le calcul de l'indemnité de congés payés. Etonnant non ?