

## Les salariés se sentent roulés dans la farine ... L'attrition va-t-elle augmenter ?

L'attrition est la mesure du taux de perte de salariés (démissions ...) ou de clientèle ou d'abonnés aux progiciels ou aux services. Le terme d'attrition est l'exact contraire de la fidélisation. L'attrition est la mesure d'une perte.

Le syndicat AVENIR sopra steria fait un suivi social et économique dans l'entreprise concernant les points négatifs pour les salariés et les clients, qui augmentent l'attrition, et les points positifs, qui diminuent ce taux.

Sur les points positifs, il y a ceux cités par SOPRA STERIA dans ses communiqués au marché c.à.d. le dynamisme de l'entreprise, ses domaines d'activités et marchés en croissance, la stabilité de l'actionnaire ...

Sur les points négatifs face aux concurrents, AVENIR pointe aujourd'hui :

1/ L'absence de GPEC dans l'entreprise. L'évolution professionnelle n'est pas un objectif premier pour la hiérarchie et les responsables RH. Les ressources à fort potentiel déçues cherchent automatiquement ailleurs.

L'entreprise gagnera lorsque chaque salarié sentira que la hiérarchie cherche à le tirer vers le haut dans une dynamique réaliste mais positive.

2/ Le non-respect des fonctions selon le référentiel métier. A plusieurs reprises il a été soulevé par les experts que pour une même fonction selon le référentiel métier il y a des anomalies au niveau des indices Syntec et des salaires (pour les femmes notamment avec un plafond de verre).

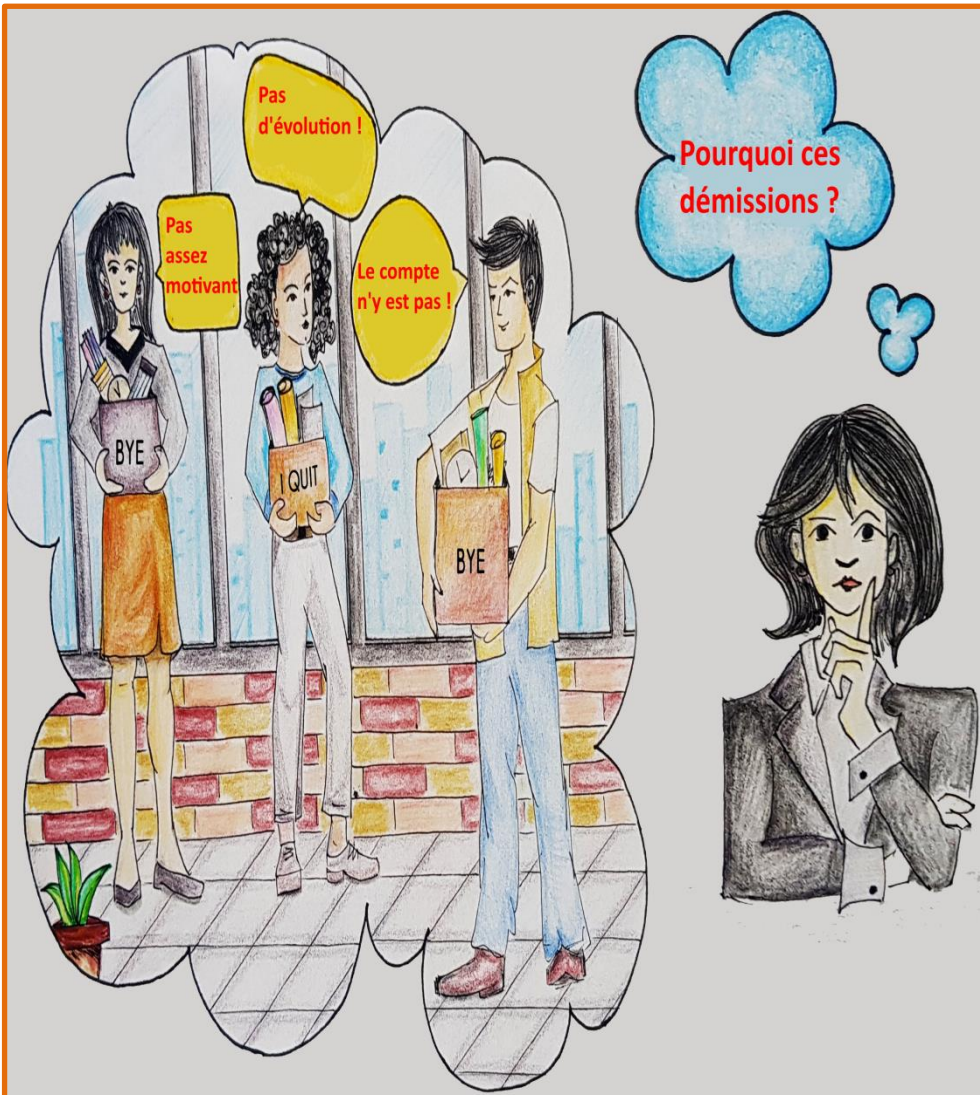
Lorsque les services RH ne respectent pas le référentiel métier et les processus de l'entreprise, il y a un vrai problème. Il faut admettre que ceci pénalise l'entreprise et augmente fortement l'attrition.

Lorsque des salariés (Consultants, Ingénieurs et cadres, managers, techniciens, comptables, directeurs ...) très appréciés par leurs collègues, subissent un traitement anormal des services RH, ceci porte un coup immédiat aux relations des autres salariés avec l'entreprise en fonction du manque de reconnaissance de l'implication et des services rendus.

Il y a carence dans le contrôle de la réalisation des entretiens obligatoires et de la conformité des bilans à 6 ans des entretiens professionnels.



(suite) Les salariés se sentent roulés dans la farine ... L'attrition va-t-elle augmenter ?



Egalement, il y a carence relative des formations Business ce qui empêche la multiplication des liens avec l'entreprise et ses activités. Lorsque les affectations en mission ou mises en situation ou mises en application des plans de développement ou même les résultats des CRH sont en dessous des attentes des salariés, l'attrition augmente.

3/ La politique de rémunération, de remboursement des frais et d'association des salariés aux résultats, demeure non-compétitive. Malgré les efforts d'AVENIR sopra steria depuis des années, la direction n'est pas encore convaincue de devoir financer un accord de participation permettant de distribuer aux salariés au moins 10% du résultat annuel. Le budget par an d'une opération WESHARE comme celle de 2022, et qui touchera moins de 20% des salariés; permet de financer pourtant plusieurs années de participation qui touchera pratiquement 100% des salariés. Nous avons demandé à la direction de décider un sur-intéressement en février 2022 sans résultat. Pour AVENIR, distribuer 10% du résultat en participation :

- amènera certainement une baisse des dépenses inutiles sachant que la crise COVID a démontré notre capacité à limiter les frais.
- Améliorera immédiatement la note de l'entreprise par rapport à ses concurrents car ce sujet de participation est bien regardé.

Récemment, AVENIR a proposé à la direction de généraliser les Long Time Incentives afin de renforcer les liens et de diminuer l'attrition.

4/ Sur le télétravail, l'entreprise a pu surmonter ses craintes de généraliser le télétravail grâce à la crise COVID. Le télétravail nécessite maintenant le soutien des salariés dans la durée afin de prévenir les risques de surinvestissement et la prise en charge raisonnable des frais c.à.d. d'analyser les économies réalisées et d'augmenter vers 50 Euros l'indemnité mensuelle pour 3j de télétravail par semaine afin de couvrir une partie des frais importants constatés par les salariés.



# La Cour de Cassation décide un renvoi en Appel. Ceci débloque la situation

1. La Cour de Cassation a statué par arrêt du 30 mars 2022 : "CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne les sociétés Sopra Steria Group, Sopra Steria Infrastructure & Security Services et Beamap à établir à l'intention de l'Agirc la liste de l'ensemble des salariés concernés, c'est-à-dire tous les ex-salariés des sociétés Steria relevant de la catégorie ETAM positions 3.2 et 3.3, au cours de la période ayant couru de 1988 à 2014 et à régulariser la situation de ces salariés auprès de l'institution de retraite en s'acquittant des cotisations dues au titre de la retraite complémentaire des cadres et condamne in solidum les mêmes sociétés à payer au syndicat Avenir Sopra Steria la somme de 30 000 euros à titre de dommages-intérêts, pour défaut d'affiliation du personnel assimilé cadre au régime de retraite complémentaire entre 1988 et 2014, l'arrêt rendu le 6 février 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

2. Ceci va lever le blocage de non-exécution de l'arrêt par l'employeur sans possibilité légale de le forcer à l'exécuter par AVENIR au profit de l'AGIRC ou des salariés qui nous ont mandatés.

3. **A la planification de l'affaire devant la cour d'Appel de Paris, les salariés qui nous ont mandatés se constitueront et seront représentés par l'avocat d'AVENIR. Nous demanderons également la constitution de l'AGIRC afin d'obtenir la condamnation renforcée du paiement des cotisations précitées et les dommages et intérêts (Articles L 2262-9 et suivants - voir ci-contre).**

**Le syndicat recense actuellement les salariés et ex-salariés concernés.**

## Article L2262-9 du Code du Travail

Les organisations ou groupements ayant la capacité d'agir en justice, dont les membres sont liés par une convention ou un accord, peuvent exercer toutes les actions en justice qui en résultent en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'organisation ou le groupement.

## Article L2262-10

Lorsqu'une action née de la convention ou de l'accord est intentée soit par une personne, soit par une organisation ou un groupement, toute organisation ou tout groupement ayant la capacité d'agir en justice, dont les membres sont liés par la convention ou l'accord, peut toujours intervenir à l'instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

## Article L2262-11

Les organisations ou groupements ayant la capacité d'agir en justice, liés par une convention ou un accord, peuvent intenter en leur nom propre toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages-intérêts contre les autres organisations ou groupements, leurs propres membres ou toute personne liée par la convention ou l'accord.

## Article L2262-12

Les personnes liées par une convention ou un accord peuvent intenter toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages-intérêts contre les autres personnes ou les organisations ou groupements, liés par la convention ou l'accord, qui violeraient à leur égard ces engagements.



**Nos propositions, nos moyens et nos actions incitent la direction à faire les bons choix**

**Négociation Comité de Groupe Européen :**

AVENIR a sollicité la direction à maintes reprises en rappelant la Loi sur le délit d'entrave pour non-constitution du Comité de Groupe Européen ... La présidence a demandé depuis janvier une régularisation en notre présence à la direction RH.

**Négociation de l'Indemnité Télétravail :**

A la signature de l'accord, AVENIR a demandé à revoir pour juin 2022 l'indemnité de télétravail en fonction des économies constatées et des dépenses des salariés. AVENIR demande l'ouverture de négociation sur le sujet déjà largement débattu à notre initiative entre la direction et les IRP depuis des mois.

**Négociation QVT :**

Sur le forfait mobilité durable, il y a une avancée mais le plafond doit être acceptable pour les salariés. De même sur la prévention des RPS, il manque un peu de courage à la direction pour affronter le sujet aux normes explicitées par l'expert SEXTANT dans son récent rapport adopté par le syndicat AVENIR.

**Négociation Temps de travail :**

Ces négociations s'ouvrent alors que le nombre d'heures supplémentaires validées et payées par an est insignifiant par rapport au nombre estimé d'heures supplémentaires réalisées par les salariés sur les grands projets en tension.

La situation ne s'améliore donc pas malgré les consignes du Conseil d'Administration SOPRA STERIA à la direction opérationnelle et services RH sur le sujet suite à notre saisine via le comité d'entreprise devenu CSE.

De même, il y a une situation injuste à l'égard des salariés en modalité RTT 2 (groupe ex-STERIA de 3000 salariés environ).

**Négociation GPEC :**

La direction veut un accord à minima moins les obligations légales d'associer le CSE aux projections concernant les emplois en fonction des évolutions prévues du marché, de l'entreprise et de ses principaux clients.

De même, la direction refuse de mettre en place un observatoire des métiers au niveau de l'UES SOPRA STERIA malgré les synergies et les possibilités d'échanges ou de mutation de compétences. Nous continuons nos efforts.

**Rejoignez AVENIR, 100% salariés  
Indépendants et Engagés**

