

**AVENIR appelle la direction au dialogue ... et les salariés à s'exprimer et à convaincre ...**

*L'augmentation importante des prix depuis plusieurs mois nécessite l'augmentation immédiate des salariés à SOPRA STERIA GROUP & ses filiales SOPRA STERIA I2S, SOPRA HR SOFTWARE, SOPRA BANKING SOFTWARE, CIMPA, Galitt, Axway ...*

*Comment les salariés peuvent faire face à l'augmentation importante des prix sans augmentation immédiate des salaires ?*

*Le syndicat AVENIR demande en urgence une augmentation générale pour les salariés du Groupe SOPRA STERIA et des indemnités de télétravail :*

- 1/ Augmentation générale de 1200 Euros par an (100 Euros par mois) pour les salaires mensuels inférieurs au plafond mensuel de la sécurité sociale qui est de 3428 Euros par mois*
- 2/ 600 Euros par an (50 Euros par mois) pour les salaires mensuels supérieurs au PMSS mais inférieur à 5000 euros par mois*
- 3/ 300 Euros par an (25 Euros par mois) au delà.*
- 4/ Augmentation de l'indemnité de télétravail de 20 Euros à 45 Euros par mois.*



*AVENIR SOPRA STERIA appelle au dialogue pour augmenter les revenus des salariés suite aux augmentations des prix. Les directions à THALES, à CAP GEMINI, ... ont déjà conclu des accords avec les représentants du personnel sur le sujet. AVENIR appelle la direction au dialogue ... et les salariés à s'exprimer et à convaincre. A suivre ...*



Quel engagement  
écologique de la  
direction !

En avril 2022, SOPRA STERIA a annoncé l'indexation de sa ligne de crédit de 1,1 Milliard d'Euros sur un objectif de réduction de son empreinte carbone aligné avec l'accord de Paris.

Par contre en négociation sur le forfait de mobilité durable (Possibilité d'un FMD de 600 Euros annuel par salarié), la direction :

- inclut dans le forfait FMD, le remboursement de l'abonnement mensuel transport qui sera étendu, à la demande d'AVENIR, aux tickets ...
- avait oublié la subvention des frais d'achat de casque de sécurité vélo
- veut limiter à 250 Euros par an (300 Euros minimum demandés par AVENIR) le FMD hors abonnement transport
- Limite le covoiturage subventionné à celui entre les salariés de l'entreprise à l'exclusion des sous-traitants ...



**AVENIR présente les constats et les propositions**

**Les constats sur le faible nombre d'heures supplémentaires validées et payées :**

- A SOPRA STERIA Group, il y a un effectif d'environ 13400 personnes en mars 2022, le taux de sous-traitance est de plus de 11,5% soit l'équivalent de 1474 salariés en équivalent temps plein ou 2.368.718 d'heures produites à SSG par an essentiellement pour surcroît d'activité.
- Or sur les 3 dernières années, les heures supplémentaires validées et payées à SOPRA STERIA Group pour une population de plus de 13.000 salariés est risible selon le tableau officiel :

	2019	2020	2021
HS Validées	36683	36935	34275
HS Semaine	23721	21385	22390 (+4,7%)
Nbre Coll. Distincts	1629 Collab.	1682 Collab.	2072 Collab. (+23%)

**RECONNAITRE ET PAYER  
LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES**



- Il suffit donc de comparer le taux d'heures supplémentaires par rapport au taux de sous-traitance pour obtenir le % d'heures supplémentaires par la même formule que la sous-traitance soit 0,1664 % ( $34.275 * 11,5 \% / 2.368.718$ ).

La direction est donc loin du compte.

Un taux inférieur à 1% en heures supplémentaires n'est pas défendable et la direction a eu des instructions du Conseil d'Administration de l'entreprise, suite à une réclamation via le CSE, de faire déclarer, valider et payer les heures supplémentaires produites sur les grands projets en tension.

En effet, le non-paiement des heures supplémentaires est strictement interdit et est considéré comme du travail dissimulé [avec les risques afférents](#).

- Le syndicat AVENIR a déjà dénoncé l'accord temps de travail dans l'entreprise qui arrive à expiration fin 2022 en ce qu'il ne respecte pas les droits des salariés en matière de reconnaissance et de paiement des heures supplémentaires. AVENIR fait des propositions pour apporter un équilibre social.



Quelques revendications AVENIR :

- En cas de remise en cause de tout ou partie des déclarations d'HS du salarié, et à défaut d'accord entre le salarié et son manager, la commission de suivi de l'accord sera saisie pour arbitrer.
- Détecter les éventuels dysfonctionnements au plus près des équipes et arbitrer les litiges.
- Un ordre de mission écrit doit être établi avant toute mission en dehors de l'établissement de rattachement ou en dehors des horaires habituels du salarié. Il doit préciser les conditions et les modalités y compris pour les astreintes, les interventions planifiées, le travail du dimanche ...
- A défaut d'ordre de mission ou de validation à priori des heures supplémentaires par la hiérarchie, il y a préemption de régularité des heures supplémentaires réalisées lorsque plusieurs salariés sont concernés par le projet ou la tâche accomplie.
- Suivre le % des heures supplémentaires réalisées par rapport au nombre total des heures supplémentaires produites par les salariés de l'entreprise (hors sous-traitants et intérim).

A titre d'engagement, l'entreprise doit mettre en place des processus de contrôle pour augmenter la déclaration des heures supplémentaires afin d'atteindre au moins 1% la première année de l'accord, 2% la 2<sup>ème</sup> année et 3% la 3<sup>ème</sup> année. La commission doit suivre

la bonne application de l'accord pour atteindre l'objectif de déclaration des heures supplémentaires dans l'entreprise.

- Les JRTT S demandés par le salarié et refusés par la hiérarchie après le 15 octobre, ainsi que les JRTT H non pris selon les règles avant le 31 décembre doivent être reportés et consommés l'année suivante dans les 3 premiers mois comme JRTT S.

En cas d'absence pour maladie pendant les RTT (ou pendant les jours de pont mobile) posés ou annulation pour un motif valable (obligation professionnelle de travail ou de formation), les jours concernés ne sont pas perdus mais reportés avec une validité d'au moins 6 mois.

- Les interventions planifiées devront être effectuées sur la base du volontariat.
- Par respect du nombre maximum de jours consécutifs travaillés sur une même semaine calendaire, le salarié qui travaillera le samedi et le dimanche sur une même semaine calendaire devra obtenir une journée de récupération anticipée entre le lundi et le vendredi de cette même semaine.

Un salarié ne peut pas travailler du lundi au vendredi de la semaine S+1, s'il a travaillé samedi et dimanche la semaine S-1 pour respecter la limite des 6 jours consécutifs de travail et le repos hebdomadaire de 35 heures.

- Ouvrir une négociation pour permettre sur la base du volontariat aux salariés M2 ex-steria de passer en modalité heures avec maintien du salaire mensuel (36H 50 par semaine, salaire identique, 11 JRTT). Respect de l'octroi de jours de RTT supplémentaires si le salarié M2 réalise 38H 30 par semaine d'une manière continue et non occasionnelle.
- AVENIR demande la revalorisation des indemnités et le Maintien pour 6 mois des avantages en cas de sortie du travail en équipe.
- AVENIR demande l'ouverture d'une négociation sur le Compte Epargne Temps qui permet aux salariés d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises et d'un PERCO (plan d'épargne pour la retraite collectif

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

