



## **NOUVEAUX MOYENS POUR OBTENIR VOS DROITS : LE PREFET A NOMME 2 DEFENSEURS SYNDICAUX AVENIR POUR VOUS REPRESENTER AUX PRUD'HOMMES ET EN APPEL**

**La direction RH SOPRA STERIA refuse régulièrement d'appliquer les règles de droit pour régulariser vos droits malgré les preuves apportées et les obligations légales. L'ennui est que la nouvelle direction générale n'intervient plus pour réguler.**

**Après demande infructueuse via les représentants du personnel et\ou saisine de l'Inspection du Travail, AVENIR est disponible pour étayer légalement votre demande et pour effectuer une saisine du Conseil des Prud'hommes afin d'obtenir vos droits soit à l'amiable avant ou lors de l'audience de conciliation prud'homale soit par jugement devant le Conseil des Prud'hommes puis devant la Cour d'Appel.**

**Les salariés dans l'entreprise qui subissent soit une inégalité professionnelle notamment au niveau du salaire ou de la promotion ou de l'affectation, soit le non-paiement d'heures supplémentaires, soit la non-prise en charge de frais professionnels, soit un abus ... auront chacun un RDV pour organiser l'obtention amiable ou par voie judiciaire de leurs droits.**

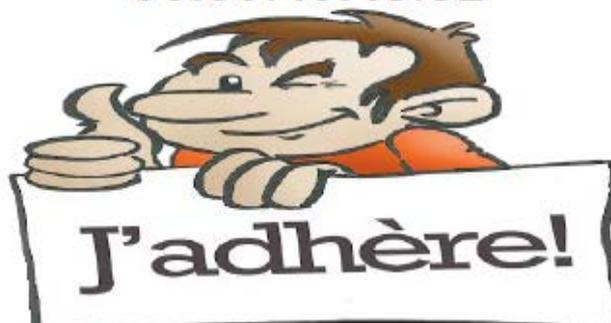
**Les salariés, qui démissionnent pour non-respect d'un droit, peuvent nous contacter pour conclure un accord amiable ou pour agir en justice.**

**AVENIR veillera par ce moyen d'obtenir vos droits et à dissuader la direction de continuer sa politique actuelle.**

**Contactez nous pour vos droits**

**[info@avenir-soprasteria.com](mailto:info@avenir-soprasteria.com)**

**06.06.40.48.82**





## EXEMPLES DE DROITS NON RESPECTES MALGRE LEUR RECONNAISSANCE

- Le salaire minimal ou la rémunération annuelle minimale pour certains salariés ne sont pas respectés (Ex : pour les salariés en modalité RTT 2, la rémunération annuelle minimale est de 115% le minimum Syntec). Vérifiez vos fiches de paie :

Grille ETAM à SOPRA STERIA			Grille Ingénieurs et Cadres Syntec au forfait Jours à SOPRA STERIA		
POSITION	Salaire Mensuel Minimal		POSITION	Rémunération annuelle minimale selon accord d'entreprise	
1.1 à 1.3	1 678,95 €	minimum 11,07 € brut par heure	2.3	51508,8 €	(total Brut - cumul annuel)
2.1	1 726 €	minimum 11,07 € brut par heure	3.1	51508,8 €	(total Brut - cumul annuel)
2.2	1 831 €	minimum 11,07 € brut par heure	3.2	63633,6 €	(total Brut - cumul annuel)
2.3	1 971 €	minimum 11,07 € brut par heure	3.3	81806,4 €	(total Brut - cumul annuel)
3.1	2 111 €	minimum 11,07 € brut par heure			
3.2	2 266 €	minimum 11,07 € brut par heure			
3.3	2 415 €	minimum 11,07 € brut par heure			

La modalité RTT 2 selon l'accord Syntec impose une rémunération annuelle > au PASS c.à.d. 41136 € et selon l'accord STERIA un salaire mensuel > 2913,8 €

Grille Ingénieurs et Cadres Syntec en modalité RTT2 à SOPRA STERIA			Grille IC Syntec en modalité Heures 36H50/semaine SOPRA STERIA		
POSITION	Rémunération annuelle minimale		POSITION	Salaire mensuel minimal	
1.1	28055,4 €	(total Brut - cumul annuel)	1.1	2033 €	(total Brut - cumul annuel)
1.2	29532 €	(total Brut - cumul annuel)	1.2	2140 €	(total Brut - cumul annuel)
2.1	30925,8 €	(total Brut - cumul annuel)	2.1	2241 €	(total Brut - cumul annuel)
2.11	33865,2 €	(total Brut - cumul annuel)	2.11	2454 €	(total Brut - cumul annuel)
2.2	38281,2 €	(total Brut - cumul annuel)	2.2	2774 €	(total Brut - cumul annuel)
2.3	44173,8 €	(total Brut - cumul annuel)	2.3	3201 €	(total Brut - cumul annuel)
3.1	49362,6 €	(total Brut - cumul annuel)	3.1	3577 €	(total Brut - cumul annuel)
3.2	60982,2 €	(total Brut - cumul annuel)	3.2	4419 €	(total Brut - cumul annuel)
3.3	78397,8 €	(total Brut - cumul annuel)	3.3	5681 €	(total Brut - cumul annuel)

La modalité RTT 2 selon l'accord Syntec impose une rémunération annuelle > au PASS c.à.d. 41136 € et selon l'accord STERIA un salaire mensuel > 2913,8 €

- La direction ne respecte pas l'article L. 3141-5 du Code du Travail qui concerne l'acquisition des congés payés en période d'absence en particulier dans les 12 premiers mois d'arrêt maladie pour maladie professionnelle ou accident de travail. Ceci a été soi-disant traité entre AVENIR et la direction depuis 2020 et à ce jour nous constatons que la direction continue à faire des erreurs sur le sujet !
- La direction continue à faire des erreurs concernant le non-paiement des congés payés d'ancienneté dans les soldes de tout compte des salariés ...
- La direction oublie les primes variables pour certains salariés (3.1, 3.2) en forfait jours, ne réalise pas les entretiens obligatoires ni le paiement des jours qui dépassent le plafond annuel de 218 jours selon l'Avenant 2014 à l'accord Syntec ...
- La direction continue à se tromper dans le calcul du différentiel de l'indemnité de congés payés entre le maintien de salaire et la règle du dixième ...
- La direction continue à ne pas comptabiliser et payer des heures supplémentaires réalisées ...



## NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (Salaires et Conditions de Travail)

**La direction n'a pas pris conscience de la situation d'inflation douloureuse actuelle : Elle ne voit pas le lien entre l'augmentation de ses prix de vente et de ses prix d'achat de la sous-traitance et notre demande d'augmentation équivalente de vos salaires !**

**Comme prédit dans notre communication en 2020, la direction a pris goût :**

- **aux économies réalisées grâce au télétravail exceptionnel installé par la crise COVID et qui est devenu la règle depuis**
- **aux marges supplémentaires réalisées par l'augmentation des prix de vente sans augmentation équivalente des salaires**
- **à la diminution des coûts immobiliers (plan de réduction de 20% prévu à terme) mais aussi une diminution drastique des services (Suppression de la téléphonie fixe, Flexdesk, diminution du chauffage, A/C et des coûts énergétiques ...).**
- **à la transposition des coûts vers les salariés (7000 salariés dans l'UES soit 40% ne perçoivent pas mensuellement l'indemnité de télétravail de 20€ par défaut de déclaration des jours dans PTA soit 140.000 € par mois et 1,7 M€ par an !**

**Avec la diminution des locaux les salariés sont obligés réellement d'être en télétravail en fonction du besoin de l'entreprise. En l'absence de la téléphonie fixe, l'usage des téléphones personnels s'installe ...**

**En résumé dans ces négociations, la direction refuse l'augmentation générale, l'augmentation de la prise en charge des frais de transport en commun, l'augmentation significative des indemnités de télétravail et son paiement pour 100% des télétravailleurs ...**

**La direction va certainement augmenter légèrement les chèques déjeuners, les frais km et l'indemnité repas en grand déplacement ...  
C'est la « gestion PICSOU » ...**





## AVENIR OBTIENT LA CREATION DU COMITE DE GROUPE EUROPEEN SOPRA STERIA : ENFIN L'OBLIGATION LEGALE SERA RESPECTEE

Depuis la fusion SOPRA STERIA, effective en janvier 2015, la direction a manqué à l'obligation de la composition régulière et la réunion périodique du Comité de Groupe Européen SOPRA STERIA.

Aucune synergie n'existait à ce jour entre les représentants du personnel SOPRA STERIA (Syndicats et élus) des pays européens malgré les enjeux et les décisions importantes prises par la direction au niveau du Groupe.

Ainsi, le syndicat AVENIR, qui avait poussé à la création du Comité de Groupe en France pour couvrir toutes les filiales françaises de SOPRA STERIA, à l'élargissement de l'Unité Economique et Sociale en France et maintenant à la création du Comité de Groupe Européen, permet aux salariés, qui choisissent leurs représentants par vote, d'exercer un rôle dans leur vie quotidienne dans l'entreprise et pour leur AVENIR commun avec l'entreprise.

Ainsi le Vote des salariés exclusivement pour des représentants indépendants de l'employeur est déterminant. Les représentants doivent prouver leur indépendance de l'employeur par des résultats concrets et sérieux (décision judiciaire, position juste pour défendre vos droits malgré les menaces de la direction ...).

Les salariés connaissent les syndicats qui répondent à l'appel et sur qui ils peuvent compter et les « représentants » qui agressent pour le compte de l'employeur.

