

Recrudescence du harcèlement et des Risques Psychosociaux

AVENIR avait alerté la direction concernant les problèmes de management qui génèrent inutilement des Risques Psychosociaux et l'avait invitée à adopter un management bienveillant et le parler vrai.

AVENIR a pointé notamment la multiplication des situations critiques de salariés relevées en Région Parisienne, à Toulouse ... et les signalements de médecin du travail à l'employeur. Systématiquement la direction nous démentait d'une manière très agressive en niant les actions du médecin du travail sur le sujet.

La direction ne peut plus nier la réalité davantage. Dans son récent rapport officiel annuel, le médecin du Travail principal de SGG en Région Parisienne (environ 4000 salariés rattachés) indique en commentaires et observations :

Risques psychosociaux /charge mentale :

- Charge de travail importante pour certains salariés, travail dans l'urgence.
- Manque de clartés des objectifs et / ou des moyens de certains projets.
- Missions ne correspondant pas à la qualification ou au profil du salarié.
- Relations de travail parfois difficiles avec différents interlocuteurs.
- Période d'intercontrat, manque de perspectives

Le médecin signale 20 salariés en situation de RPS ... parmi les visites périodiques (345), de reprise (126), pour autres motifs (301) et d'embauche (575) réalisées.

Vous pouvez [nous contacter](#) pour un renseignement sur le harcèlement ou la discrimination ... ou pour un RDV (Lundi avant-midi et Mercredi après-midi).

Les actions AVENIR de défense individuelle et collective des salariés sont honnêtes, clairement déclarées et leurs résultats sont visibles ([arrêt de la Cour d'Appel de février 2020](#)). Pas de Bla Bla, que des actions et des résultats ...



Contactez-nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



La direction est FURAX : AVENIR obtient l'unanimité syndicale pour vos droits

AVENIR alerte la direction depuis des années concernant les interventions programmées (déploiement d'un progiciel en clientèle, mise en service d'un nouveau système, maintenance ...) qui sont planifiées en astreinte par certains managers contrairement aux règles de droit. Un ordre de mission doit être établi et les droits doivent être respectés y compris les frais, les majorations, les repos obligatoires ...

AVENIR alerte la direction depuis des années concernant le délai de rappel après sollicitation en astreinte auquel il faut ajouter le délai pour se préparer et pour démarrer l'intervention.

En effet, le salarié en astreinte n'est pas à la disposition permanente et immédiate de l'employeur.

Lorsque le contrat de service avec le client nécessite des salariés de "garde" qui doivent intervenir immédiatement (sous 15 minutes), ces salariés ne peuvent pas vaquer à leurs occupations personnelles.

Dans ce cas, les salariés sont considérés, de droit, en travail effectif et non en astreinte (arrêt du 26 octobre 2022, Cass. Soc. n° 21-14.178).

Après vérification, les représentants des autres syndicats ont rejoint la position d'AVENIR qui reprend depuis des années les règles de droit sur le sujet, la direction est devenue FURAX ... et nous a menacés.

Malgré les obligations légales et la position unanime des syndicats, la direction refuse le respect de la règle. AVENIR saisit en conséquence l'Inspection du Travail sur le sujet.

AVENIR est 100% indépendant de la direction, ceci nous permet d'agir et d'obtenir vos droits sans hésitation ... Nos résultats le montrent.

Article L3121-1 du Code du travail

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article L3121-9 du Code du travail

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable.



Article L3121-12 du Code du travail

1° Le mode d'organisation des astreintes et leur compensation sont fixés par l'employeur, après avis du comité social et économique, et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;

2° Les modalités d'information des salariés concernés sont fixées par décret en Conseil d'Etat et la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à leur connaissance quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins un jour franc à l'avance.



Information \ Consultation du CSE ... des obligations qui dérangent

AVENIR agit depuis 2006 pour éviter aux salariés les excès de certains DRH qui refusent l'information / Consultation du CE devenu CSE. C'est ainsi que la DRH groupe SOPRA STERIA a fait l'objet d'une condamnation par la Cour d'Appel de Paris en 2022 sur le sujet.

Cependant ceci ne la dissuade pas puisqu'en dernier lieu, la direction nous a répondu en CSE fin mars par écrit :
"Demande AVENIR : Point sur les projets et le partenariat avec les banques SPARDA en Allemagne, point sur l'organisation de SOPRA STERIA GROUP pour les grandes opérations de ce type et des évolutions nécessaires
Réponse de la direction : Un point détaillé a été fait lors du CSE extra du 9 mars dernier, il n'est pas prévu de le renouveler."



La direction confirme le 31 mars 2023 sa décision d'écarter le CSE du sujet alors que la veille, nous apprenons par la presse que :
"C'est maintenant officiel : le projet Sopra a échoué - les banques Sparda passent à Atruvia" par Christian Kirchner , 30 mars 2023, <https://finanz-szene.de/> :

L'un des projets informatiques les plus ambitieux de l'histoire de la banque allemande a finalement échoué : comme la scène financière l'a appris vendredi d'initiés, les Sparda de Hesse, de l'Ouest, d'Augsbourg, de Nuremberg, de Bavière orientale, de Munich et du Bade-Wurtemberg mettent fin à leurs projets bancaires de base avec le groupe technologique français Sopra Steria et basculer vers la coopérative Atruvia.

Dans ces heures, les employés des banques Sparda sont d'abord informés, une notification officielle doit suivre au cours de la journée.

Contexte : Les sept banques Sparda souhaitaient en fait développer un tout nouveau système bancaire central avec Sopra Steria.

L'idée était de gagner d'autres institutions financières allemandes comme clients à moyen terme.

À cette fin, le prestataire de services informatiques de l'ensemble du groupe Sparda, à savoir "Sparda Datenverarbeitung eG" (SDV-IT), a été intégré en joint-venture avec Sopra Steria en 2019.

Le nom de la joint-venture : Sopra Financial Technology. Les Français détenaient 51 % des parts, les sept banques Sparda (qui comptent ensemble 2,1 millions de clients finaux) se partageaient les 49 % restants."

Pour rappel, lors de son lancement ce projet stratégique et colossal a fait l'objet d'une information / consultation sur plusieurs réunions avec une expertise diligentée par le CSE. C'est incroyable que son échec ou sa situation ne donne pas lieu au même intérêt.

De même, la direction refuse, entre autres sujets, de traiter en CSE le sujet des heures supplémentaires produites mais non payées ... A suivre !



Déclaration officielle du syndicat AVENIR au CSE Central Sopra Steria sur la Synthèse CRH et les Augmentations

Le Syndicat AVENIR constate que la population DHG (Directeurs Hors Grille) a une moyenne d'augmentation de 6,09%, versus environ en moyenne 3,6% pour l'ensemble des salariés comprenant également les salariés DHG.

Ainsi la Direction n'est pas correcte avec ses salariés les moins rémunérés qui subissent pleinement l'inflation.

Lorsque nous regardons en montant, nous trouvons un montant d'augmentation maximal par mois de 3 000 € dans la catégorie DHG, alors que beaucoup de salariés n'ont pas d'augmentation du tout (soit environ 27% des salariés).

Le plafond mensuel de la sécurité sociale c.à.d. la tranche A du salaire pour le calcul des cotisations sociales a été augmenté par l'administration à 3666 Euros en 2023 alors qu'il était de 3428 Euros en 2022.

Ceci occasionne une augmentation des charges pour tous les salariés ayant un salaire supérieur à 3428 Euros et ceux-là, s'ils ne sont pas augmentés c.à.d. pour 27% d'entre eux, ils ont une baisse de salaire net.

Ainsi cet exercice CRH n'est pas à la hauteur d'une inflation entre 6 et 12% avec une pression plus importante sur les bas salaires alors que l'entreprise est fortement bénéficiaire.



→ Le syndicat AVENIR demande une prime exceptionnelle de 1000 € aux salariés dont le salaire est inférieur ou égal à 3666 € par mois et un surintéressement pour l'ensemble des salariés de 740 € (qui s'ajoutent aux 1260 Euros d'intéressement dus par salarié).

→ Le Syndicat AVENIR demande une correction de ces décisions d'augmentation en étudiant à nouveau la situation des salariés non-augmentés cette année notamment ceux non-augmentés depuis plus de 2 ans.

Et aussi ... Vivement le Référendum ...

Le peuple a déjà gagné la bataille des retraites ... Poursuivons !!!

