

SOPRA STERIA, I2S, SBS, SOPRA HR

APPEL A CANDIDATURE - ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2023

Tu veux devenir représentant du personnel et prendre part positivement aux décisions importantes de l'entreprise ?

Avenir
sopra-steria

Notre
motivation
est UNE
énergie
naturelle
RENOUVELABLE
et non polluante !

AVENIR, c'est 100% Salariés, Indépendants et Engagés

The graphic features a green background with a sun, a lightbulb, a raised fist, a girl, and a daisy.

AVENIR t'offre le cadre et les moyens aux élections professionnelles 2023

Avec AVENIR, pas de BLA BLA, que des résultats

Nos représentants sont formés (ELEGIA Formation) et sont soutenus dans l'exercice de leur mandat par les moyens importants d'AVENIR et ses résultats depuis 2006.

**Ni anti-direction,
Ni anti-syndicats
... Uniquement 100% pour les salariés !**

AVENIR

Le Syndicat qui AGIT

<https://avenir-soprasteria.com>

The graphic features a dark blue background with a white checkmark and a QR code.

Depuis 2006, AVENIR choisit des représentants 100% Salariés, Indépendants et Engagés

Comment favoriser le Télétravail et améliorer ses conditions ?

Le syndicat AVENIR est le syndicat qui a demandé la négociation et qui a signé le 1er accord de Télétravail dans l'entreprise en 2013 pour 3 ans. SOPRA STERIA a voulu arrêter cet accord après la fusion SOPRA STERIA en janvier 2015 mais AVENIR a fait valoir l'obligation de négocier un nouvel accord ... S'en est suivi un accord télétravail et un avenant insatisfaisants qu'AVENIR a challengé et les a fait modifier pour aboutir à l'accord actuel (2 jours de télétravail voir 3 par semaine moyennant une indemnité de 20 €uros par mois) ... AVENIR a demandé dès 2022 la renégociation de l'accord pour faire évoluer l'indemnité et le nombre de jours de télétravail : Négociation en cours.

Le Télétravail a sauvé l'entreprise pendant la crise Covid et rien qu'à SSG 11573 salariés en bénéficient en mai 2023 et 127 demandes sont en étude. Le télétravail a aussi permis des économies d'échelle. Rien qu'à Montreuil, les 2 étages restitués au bailleur feront une économie de 1.200.000 €uros par an.

AVENIR demande une indemnité mensuelle de télétravail de 30 €uros.

Avec AVENIR, devenez membre du CSE aux élections professionnelles 2023 ... Les résultats sociaux seront le reflet de vos objectifs avec le soutien du collectif ... AVENIR donne les moyens aux salariés pour Revendiquer, Négocier et Agir.

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). Récemment nous avons obtenu les droits des salariés aux jours de repos tant à SSG qu'à I2S ...



Solidarité & Entraide



J'adhère!



Comment obtenir les augmentations méritées ?

SOPRA STERIA se transforme de jour en jour.

Le télétravail, pour lequel nous nous sommes battus avant le COVID, s'est imposé et est devenu la règle après.

Les augmentations, aujourd'hui décidées en CRH puis réajustées par les supérieurs devront devenir prochainement conformes à la législation c.à.d. :

- décidées en fonction de critères objectifs et mesurables définis en négociation annuelle obligatoire des salaires et des conditions de travail avec les syndicats
- basée sur l'appréciation de bonne foi des résultats des salariés et des compétences obtenues ce qui permettra de décider les promotions

En effet, la voix des salariés dans l'enquête récurrente GPTW, obtenue par AVENIR, a permis de faire entendre les alertes concernant l'équité et la reconnaissance dans l'entreprise.

L'obligation de l'entreprise à s'inscrire dans la démarche GPTW permet ainsi aux salariés de fixer les règles objectives auxquelles la direction doit se plier pour ne pas subir l'insatisfaction des salariés dans GPTW.

Actuellement, il y a un déséquilibre dans les augmentations salariales. Pour vous en convaincre, comparez vos augmentations avec les moyennes constatées.

Il faut continuer à AGIR.

Devenez représentant du personnel et soutenez AVENIR pour obtenir vos droits.

Société	Année	Date	% Augmentation
SSG	2023	Janvier	3,63%
		<i>Cible uniq.</i>	3,52%
	2022	Juillet	1,47%
		Janvier	2,95%
	2021	Juillet	0,91%
		Janvier	1,15%
	2020	Juillet	NC
		Janvier	3,01%
	2019	Juillet	0,51%
		Janvier	2,46%
SBS	2023	Janvier	3,54%
		<i>Cible uniq.</i>	3,10%
	2022	Juillet	0,96%
		Janvier	2,95%
	2021	Juillet	0,42%
		Janvier	1,20%
	2020	Juillet	NC
		Janvier	2,92%
	2019	Juillet	0,40%
		Janvier	2,45%
I2S	2023	Janvier	3,42%
		<i>Cible uniq.</i>	3,20%
	2022	Juillet	1,23%
		Janvier	2,47%
	2021	Juillet	0,85%
		Janvier	1,14%
	2020	Juillet	NC
		Janvier	2,41%
	2019	Juillet	0,63%
		Janvier	2,10%
SHRS	2023	Janvier	2,79%
		<i>Cible uniq.</i>	2,96%
	2022	Juillet	0,72%
		Janvier	2,48%
	2021	Juillet	0,58%
		Janvier	0,71%
	2020	Juillet	NC
		Janvier	2,36%
	2019	Juillet	0,30%
		Janvier	2,18%



Pourquoi SOPRA STERIA vous doit des indemnités de CP et de Primes de Vacances ?

SOPRA STERIA n'accepte pas les demandes récurrentes du syndicat AVENIR de corriger ses règles et sa formule de calcul de l'indemnité de congés payés pour respecter strictement la législation qui stipule que le salarié a droit pendant ses congés au maintien du salaire plus une indemnité complémentaire si la règle de calcul dite règle du 10ème lui est plus favorable.

AVENIR a publié un dossier complet sur le sujet depuis 2017 et a fait une étude au CE SSG avec la commission économique et l'expert comptable qui a conclut aux appréciations suivantes :

- L'employeur ne paie pas totalement dans beaucoup de cas les indemnités de congés payés dus à chaque salarié
- Egalement la prime de vacances dont le budget est égal à 1/10e des indemnités de CP selon SYNTEC est sous-estimée par la direction.

Ce dossier nécessite une procédure de régularisation au fond mais le CE a préféré agir en urgence en 2019 devant le juge des référés. Les Syndicats AVENIR et CGT sont intervenus pour le soutenir en justice mais les jugements en référé puis en appel ont été décevants.

Environ 4 ans après ce référé, la Cour de Cassation vient de nous donner raison et éduque l'entreprise (Voir ci-après) concernant le respect des textes qui régissent vos droits (**arrêt du 7 juin 2023, Pourvoi no W 21-25.955**).

La direction doit décider, comme l'a fait STERIA dans le temps, de corriger ses calculs à la demande du Syndicat AVENIR ou nous réclamerons en justice les millions dus aux salariés sachant que l'entreprise avait provisionné plusieurs millions pour ce litige dans ses comptes !

COUR DE CASSATION Audience publique du 7 juin 2023

Arrêt n° 676 FS-B Cassation partielle

Réponse de la Cour

Vu l'article 31, alinéa 1^{er}, de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite syntec :

9. Une convention collective, si elle manque de clarté, doit être interprétée comme la loi, c'est-à-dire, d'abord, en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte.

10. Aux termes du texte susvisé, l'ensemble des salariés bénéficie d'une prime de vacances d'un montant au moins égal à 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés prévus par la convention collective de l'ensemble des salariés.

11. Il en résulte que cette prime de vacances est calculée sur l'ensemble des indemnités de congés payés versées aux salariés de l'entreprise durant la période de référence, peu important qu'ils aient quitté l'entreprise en cours d'exercice.

12. Pour débouter le comité et les syndicats de leur demande tendant à ce que soit constatée la violation par la société de l'article 31 de la convention collective et juger que l'assiette de calcul de la prime de vacances doit être calculée en intégrant les indemnités de congés payés versées aux salariés ayant quitté la société durant la période de référence, l'arrêt retient que seuls les salariés présents dans l'entreprise au 31 mai d'une année donnée peuvent prétendre au bénéfice de la prime de vacances. Il ajoute que la prime de vacances doit être calculée sur l'ensemble de la période annuelle, est payable annuellement et n'a à être payée qu'aux salariés présents dans l'entreprise au 31 mai.

13. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

