



## De 2006 à ce jour, Le Bilan Vérifiable du Syndicat AVENIR :

- Assistance et Obtention de vos droits individuels \ Indépendants
- Revendication et Obtention de vos droits collectifs \ Engagés
- Dissuasion des Managers et des RH Indélicats \ Jugements publiés -
- Orientation Positive des choix de la direction \ Propositions retenues -
- Action continue pour un CSE et des RP actifs \ Actions reconnues

### #1 Le télétravail :

Le Télétravail a été introduit dans l'entreprise en 2013 par accord sollicité et signé par AVENIR (20€ d'indemnité si 2j de télétravail par semaine). Lors de la fusion SOPRA STERIA en 2015, la direction a tenté de stopper le Télétravail. AVENIR l'a empêchée légalement et a pu infléchir son dogme ! AVENIR a assisté les salariés au sujet du télétravail avec succès de 2013 à ce jour.

La direction a tenté d'imposer à SOPRA STERIA un télétravail limité et sans indemnisation acceptable mais AVENIR l'a dénoncé. C'est à 20€ d'indemnité par mois (forfait) et large ouverture du Télétravail comme dans l'accord de 2013 qu'AVENIR a signé l'accord actuel.

En 2023, environ 85% des salariés de l'UES SOPRA STERIA bénéficient du Télétravail grâce aux actions d'AVENIR qui se poursuivent.

A AXWAY, Groupe SOPRA STERIA, là où AVENIR est absent, TRAIID UNION a accepté le télétravail sans aucune indemnité mensuelle ! Zéro Euro !

### #2 Temps de travail \ Astreintes \ Travail en équipe :

AVENIR a fait valoir dès 2016/que le nombre de jours RTT en compensation des heures travaillées (7h22 par jour, 36H50 par semaine) à SOPRA STERIA est légalement de 11 jours de RTT et non de 10 Jours. De même, AVENIR a fait valoir que les Congés Payés doivent être arrondis à l'entier supérieur pour la prise de congés (Article L3141-7 du Code du travail). C'est ainsi que la direction a accepté de faire évoluer le nombre de jours de RTT et de CP.

AVENIR a assisté les salariés avec succès tant à l'amiable que parfois par jugement pour l'obtention de leurs droits sur le sujet.

La direction contourne l'accord d'astreinte à SOPRA STERIA I2S en signant un accord avec TRAIID UNION & CO nommant "Vacations de remplacement" des Vacances d'Astreinte qui sont ainsi payées à un tarif très inférieur à l'accord d'entreprise et à la législation. La Honte !

Les salariés lésés par cette complicité TRAIID UNION / Direction ont sollicité AVENIR et l'Inspection du travail demande des comptes à l'entreprise sur ce non-respect des règles.

Avec AVENIR, Je GAGNE VRAIMENT !



SANS AVENIR, Le Télétravail sera en péril et sans indemnité comme à AXWAY !

SANS AVENIR, la direction réduira les coûts au détriment de vos droits au lieu d'améliorer la Valeur Ajoutée !

AVENIR s'engage et assume !



## De 2006 à ce jour, Le Bilan Vérifiable du Syndicat AVENIR ... mais aussi la Méthode ... et les Garanties AVENIR :

- Favoriser le syndicalisme de terrain \ Objectifs fixés par les salariés
- Choisir des Représentants de bonne foi et les former \ Réseau maillé
- Moyens à la hauteur des enjeux \ Méthodologie éprouvée
- Liberté d'action sauvegardée depuis 2006 \ Décision Interne

### #3 Egalité professionnelle :

La direction a modifié la formule de calcul de l'indice d'égalité professionnelle afin de dépasser le seuil fixé par l'administration et de cacher ainsi la situation des salarié(e)s en souffrance. L'accord signé par TRAIID UNION lui donne un blanc seing car il ne permet pas d'identifier les situations individuelles d'inégalité professionnelle ! La direction a édulcoré au lieu de Traiter ! **AVENIR est le témoin gênant qui a dénoncé ces méfaits et qui défend chaque salarié(e) lésé(e).**

### #4 Risques psychosociaux :

La direction a constaté par l'enquête récente RPS / QVT, la détresse des salariés dans certaines entités pour chacune des 6 familles de facteurs de RPS (Autonomie et marges de manœuvre, Intensité et temps de travail, Exigences émotionnelles, Rapports sociaux dégradés, Conflits de valeur, Insécurité) mais elle refuse d'analyser les causes par entité et de mettre en place les préventions obligatoires alors que les Inspections du Travail lui ont rappelé cette obligation légale ainsi que l'expert SEXTANT ... **La direction et TRAIID UNION ont censuré illégalement les déclarations du syndicat AVENIR et ses élus en CSE Central et en CSE ... allant jusqu'à l'agression ... condamnée depuis en justice ... mais réitérée depuis !! AVENIR ne cède pas !**

### #5 Gestion des emplois et des parcours professionnels \ Restructuration, Intelligence Artificielle, LEAN et 3P

TRAIID UNION a signé un accord avec l'employeur très en deçà de celui de CAPGEMINI et des autres ESN, la HONTE !

De même, en contrepartie de l'aide de l'employeur pendant les élections, TRAIID UNION lui permet d'opérer les restructurations sans respecter les obligations légales qui protègent vos droits. AVENIR dénonce systématiquement les entorses aux règles y compris ce qui se déroule actuellement à SOPRA STERIA avec la réorganisation et l'intelligence artificielle avec application par la direction des méthodes LEAN et 3P. **AVENIR assistera chacun des salariés lésés et ne permettra pas de vous pénaliser. Au CSE (09/2023), AVENIR a fait admettre à la direction à 2 reprises la réalité ! C'était comique lorsqu'elle s'est emmêlée les pinceaux !**

### #6 Repos Hebdomadaire \ Frais de déplacement et Ordre de mission \ Travail du Dimanche \ Trajet Domicile - Travail

AVENIR a obtenu l'engagement de la direction d'établir préalablement les ordres de mission conformément à la Convention Syntec et de supporter ainsi les prises en charge conformes des frais mais aussi AVENIR a obtenu les régularisations liées aux heures travaillées y compris en WE et celles liées au non-respect du repos hebdomadaire. **Au départ, la direction a nié et s'est moquée d'AVENIR avant que nos actions fermes aboutissent d'abord à SSG puis à I2S où la direction a d'abord tenté de résister avant de céder face à la méthode "tranquille" d'AVENIR.**

### #7 Intéressement et Participation aux résultats \ Weshare

AVENIR a signé l'accord d'intéressement amélioré tout en insistant quant à sa demande de modification de la formule pour la participation. **AVENIR a établi que la moyenne en Intéressement \ Participation par salarié en France dépasse les 2500 € par an !**

**Avec AVENIR, Je GAGNE VRAIMENT !**

**AVENIR s'engage et assume !**



# Elections Professionnelles 2023, Les Enjeux et le Programme AVENIR :

- Protéger les salariés et l'entreprise \ Les chacals financiers guettent
  - Favoriser le Management Socialement Positif \ Notoriété AVENIR
  - Converger vers le respect des droits \ Régularisations et Arriérés -
- Obtenir des droits nouveaux \ Réussir le Pari Gagnant - Gagnant**

## #1 Protéger les salariés et l'entreprise

- Les financiers attendent l'affaiblissement du pouvoir du président fondateur pour réaliser leur opération financière du siècle à 10 milliards !
- Le CSE à élire en novembre 2023 aura un rôle déterminant pour protéger vos droits et AVENIR a démontré son efficacité lors du rapprochement SOPRA STERIA dans la défense des salariés et son maintien alors que TRAUD UNION a été repris par le repreneur !
- le CSE doit améliorer ses liens avec les salariés en démultipliant les activités à large public notamment les bons d'achat. AVENIR a fait augmenter leur valeur faciale depuis par des économies réalisées en mettant un terme aux vols de chèquiers et en obtenant le remboursement des chèques non consommés.
- AVENIR incitera la direction à créer une structure stable capable de résister aux tourmentes par des liens solides avec les salariés en revalorisant les salaires, en régularisant les droits, en améliorant les conditions de travail, en améliorant les relations de travail par le parler vrai et la reconnaissance du travail ... Pour mémoire, la direction a procédé à la régularisation en 2018 des salaires pour plusieurs centaines de salariés non-augmentés depuis 5 ans suite à nos actions en CSE avec nos alliés.
- L'amélioration de l'intéressement, du sur-intéressement, de la participation et du programme d'achat d'actions WESHARE ainsi que la mise au niveau légal du Compte Epargne temps et la mise en place du PER entreprise sont des "must" pour mettre SOPRA STERIA au niveau de ses concurrents dans un marché en forte attrition par période

## #2 Favoriser le Management Socialement Positif

Le management socialement positif c'est le soutien des salariés pour les former et les faire évoluer en valorisant leur travail. Demandez leur de se surpasser et ils vous surprendront. La motivation est déterminante pour le succès des salariés et de l'entreprise. Le maintien d'employabilité obligatoire s'obtient en associant les salariés à l'innovation et à l'expertise (Intelligence Artificielle, Cyber sécurité & Cloud, Méthodologies ...). AVENIR soutient les managers positifs et traite efficacement les abus. SOPRA STERIA a intérêt à fidéliser ses salariés et à adapter ses process pour les rendre transparents et équilibrés en faveur des salariés.

**Avec AVENIR, Je GAGNE VRAIMENT !**

**Contactez nous pour vos droits**

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

**06.06.40.48.82**



**AVENIR s'engage et assume !**





## Elections Professionnelles 2023, Les Enjeux et le Programme Avenir :

- Pour des élus actifs et des activités du CSE à large public
- Pour des réunions productives et des arbitrages en cas de conflit
- Pour des comptes rendus intelligibles avec un suivi des actions
- Pour une gestion raisonnable améliorant le montant distribué par salarié

### #3 Converger vers le respect des droits

Actuellement la direction est saisie par Avenir d'une demande de régularisation sous peine de poursuites judiciaires concernant le calcul des congés payés, de la prime de vacances, des heures supplémentaires, des objectifs et des salaires variables, du respect des accords Syntec pour les salariés en forfait jours, pour le paiement à 100 % de l'indemnité de télétravail, l'abondement du CPF de 3000 € pour les salariés qui n'ont pas eu régulièrement leurs entretiens professionnels légaux, les droits des salariés en temps partiel thérapeutique ou en arrêt maladie, pour les cotisations retraite ...

**AVENIR obtiendra à l'amiable ou par jugement les régularisations nécessaires à l'assainissement de la situation.**

Déjà Avenir a établi l'existence des bases de données RH notamment CRH et le droit des salariés à accéder à ces informations (Loi RGPD), l'existence de la Transformation RH et l'entrave au CSE (arrêt de Cour d'Appel), le droit aux congés payés d'ancienneté dans les soldes de tout compte, ...

### #4 Obtenir des droits nouveaux

Le télétravail, bien qu'il a été officialisé grâce à Avenir par accord d'entreprise depuis 2013, est devenu un droit dans le Code du travail en 2019. Ainsi l'évolution du droit, des technologies et de l'organisation doit donner lieu à des droits nouveaux afin d'améliorer la qualité de vie au travail.

**L'intelligence artificielle, par exemple, devra donner droit à certains nouveaux droits en fonction des opportunités qu'elle génère pour l'entreprise au niveau de la durée du travail si la productivité est améliorée, au niveau de la rémunération si la valeur ajoutée est démultipliée, au niveau de l'évolution professionnelle puisqu'elle nécessite un investissement personnel important.**

De même, l'évolution du Management d'Entreprise vers une prise en compte accrue des salariés ou une cogestion dans certains domaines peut devenir la règle dans les prochaines années (modèle allemand). La participation aux résultats peut devenir obligatoire par modification de la formule ou l'instauration d'une règle des trois tiers pour la distribution des bénéfices, tel que suggérée par un ex-président, 1/3 pour les salariés, 1/3 pour les actionnaires et 1/3 pour le réinvestissement.



Avec **AVENIR**, Je GAGNE VRAIMENT !

**AVENIR** s'engage et assume !