



Votre Vote AVENIR servira à :

Obtenir des accords d'entreprise Gagnants-Gagnants ... et non au moins-disant !

1/ Un accord de participation aux résultats tous les ans en % du bénéfice net :

La Loi permet cette formule et la direction a admis l'intérêt de cette proposition.

Nous avons engagé le processus auprès du décideur et votre Vote AVENIR est décisif : C'est vous qui nous donnez la force de représentativité et AVENIR a toujours gagné pour vous.

Nous pouvons augmenter ainsi l'intéressement \ participation par salarié/an puisque l'entreprise a une très bonne performance !

2/ Un accord le télétravail durable avec amélioration des conditions de défraiement :

AVENIR a obtenu cet accord et le protège. L'augmentation de l'indemnité à 50 € comme à CAP GEMINI est une nécessité. L'entreprise a fait plein d'économies grâce au télétravail.

3/ Un accord sur les augmentations, les conditions de travail et l'égalité professionnelle :

La direction doit respecter vos droits et ses obligations légales ... Seul AVENIR lui demande de multiples régularisations qui sont obtenues à l'amiable ou par voie judiciaire.

Agir au sein du CSE pour une évolution de l'entreprise qui soit positive aux salariés :



Obtenir une meilleure répartition des œuvres sociales et démultiplier les nouvelles activités

1/ AVENIR s'engage à faire augmenter le budget social et à instaurer une politique de chèque cadeau :

AVENIR sait optimiser ce budget important avec un gain conséquent à redistribuer aux salariés.

2/ AVENIR s'engage à démultiplier les activités nationales et locales pour un maximum de salariés

AVENIR a soutenu les activités à large public et a demandé une subvention des activités individuellement choisies par vous (Loisirs \ culture \ sport \ locations). Le CSE doit profiter à tous les salariés.

Consultez l'intégralité du programme et les preuves sur AVENIR-SOPRASTERIA.COM.



Les salariés CIMPA et la nouvelle CC Métallurgie

La nouvelle CC Métallurgie ne dédouane pas CIMPA de ses obligations collectives et individuelles à l'égard des salariés ...

Les descriptifs d'emplois et la cotation (<https://www.convention-collective-branche-metallurgie.fr/>) se discutent avec les salariés concernés, avec le CSE et les représentants du personnel ...

Cette transformation (référentiel métier CIMPA) nécessite également une analyse et une prévention des risques RPS associés ...

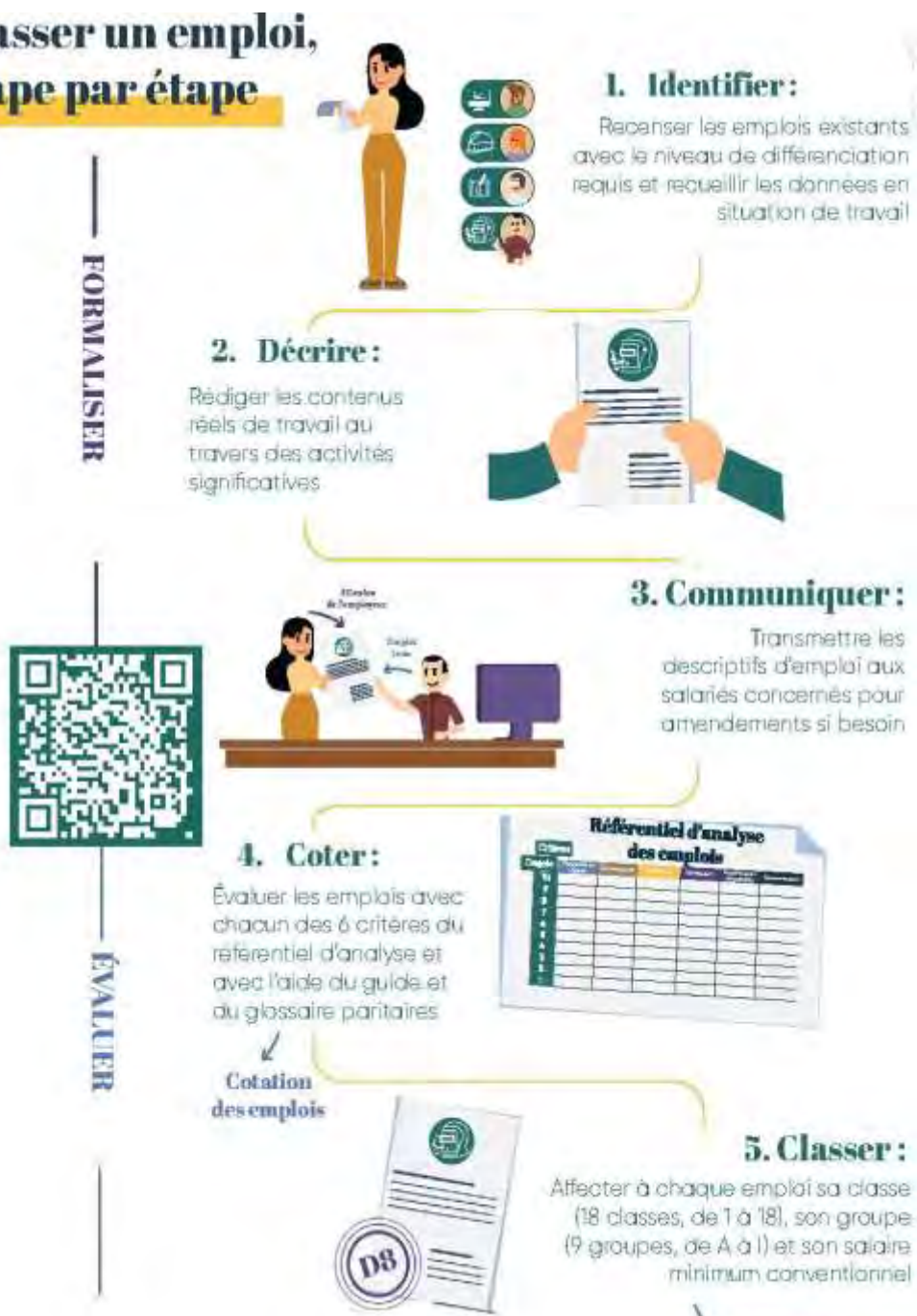
En fonction de l'insatisfaction des salariés de CIMPA des résultats de la nouvelle classification, AVENIR demande à la direction :

- ➔ De suspendre les effets des courriers adressés aux salariés afin de permettre une expertise indépendante sur le sujet qui proposera les ajustements nécessaires pour respecter les fonctions exercées, les niveaux et l'expérience de chaque salarié.
- ➔ D'engager un dialogue loyal avec chaque salarié qui apprécie sa nouvelle classification comme une rétrogradation.

Le syndicat AVENIR a réussi l'expérience des « référentiels métiers » à SOPRA STERIA en 2016 et depuis.

Sollicitez AVENIR en cas de difficulté. AVENIR s'engage et assume.

Classer un emploi, étape par étape





De 2006 à ce jour dans le Groupe, 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



Votez AVENIR



Télétravail

Le Télétravail a été introduit dans le Groupe 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 du Groupe SOPRA STERIA en France bénéficient du Télétravail grâce aux actions d'AVENIR qui se poursuivent.



Temps de travail \ RTT \ Congés Payés

AVENIR a fait valoir le droit des salariés y compris ceux en forfait jours au paiement des heures supplémentaires réalisées. Le contrôle du temps de travail est indispensable pour prévenir les risques de surinvestissement et d'épuisement professionnel y compris pour les salariés en Télétravail.

AVENIR a fait recenser les heures réalisées de nuit ou en WE et a demandé leur paiement.

AVENIR a fait rétablir dans le groupe le bon calcul des jours RTT en compensation des heures travaillées et a obtenu les régularisations.

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) et que selon les arrêts et le communiqué de presse de la Cour de Cassation de septembre 2023, les salariés en arrêt maladie ont également droit au même nombre de congés que les salariés en activité.

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

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



Avec AVENIR, Je GAGNE VRAIMENT !

AVENIR s'engage et assume !



La Méthode ... et les Garanties AVENIR :

- Favoriser le syndicalisme de terrain Objectifs fixés avec vous
- 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



Salaires \ Egalité professionnelle

A travail égal, salaire égal et le Code du travail définit explicitement les règles. 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 en raison de l'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).



Risques psychosociaux

AVENIR a poussé avec succès la direction du Groupe à engager les enquêtes GREAT place To Work mais aussi à réaliser des enquêtes spécifiques sur les RPS. 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 mesures de prévention primaires et secondaires obligatoires alors que les Inspections du Travail lui ont rappelés cette obligation légale ainsi que l'expert SEXTANT au même titre que le syndicat AVENIR qui est force de propositions sur le sujet ...



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 ! Votre vote AVENIR fera la différence !



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

L'accord avec l'employeur est très en deçà de celui de CAPGEMINI et des autres ESN. De même, la direction opère 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 dans le groupe pour 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. AVENIR demande une transparence et un minimum de respect des droits et des règles pour la conduite du changement avec soutien des salariés concernés.



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 aux règles 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 entreprise par entreprise. AVENIR c'est l'engagement dans la durée pour vos droits.

Avec AVENIR, Je GAGNE VRAIMENT !

AVENIR s'engage et assume !

Elections Professionnelles 2023, vos 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 \ Gagner le Pari Gagnant - Gagnant



Votez AVENIR



Protéger les salariés et l'entreprise

- Les salariés de CIMPA sont insatisfaits des résultats de la nouvelle classification, le CSE doit demander à la direction de suspendre les effets des courriers adressés aux salariés, voter une expertise sur le sujet pour proposer les ajustements nécessaires afin de respecter les fonctions exercées, les niveaux et l'expérience de chaque salarié. - Le CSE à élire en novembre 2023 aura un rôle déterminant pour protéger vos droits et AVENIR a réussi l'expérience des « référentiels métiers » à SOPRA STERIA en 2016 et depuis.
- 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 chéquiers 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 ... - 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 l'entreprise au niveau de ses concurrents dans un marché en forte attrition par période.



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. Demander les 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. AVENIR soutient les managers positifs et traite efficacement les abus. CIMPA a intérêt à fidéliser ses salariés et à adapter ses process pour les rendre transparents et équilibrés en faveur des salariés.



La NCC cause une Situation critique à CIMPA

SANS AVENIR, la direction ne revisera ni sa méthode d'évaluation des emplois ni votre classification selon la NCC !

SANS AVENIR, pas d'expertise indépendante votée en CSE qui proposera les ajustements nécessaires pour respecter les fonctions exercées, les niveaux et l'expérience de chaque salarié.

Avec AVENIR, Je GAGNE VRAIMENT !

AVENIR s'engage et assume !

Elections Professionnelles 2023, vos Enjeux et notre Programme :

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



Converger vers le respect des droits

Actuellement la direction est saisie par AVENIR d'une demande de régularisation concernant le calcul des congés payés, de la prime de vacances, des heures supplémentaires, des objectifs et des salaires variables, du respect des règles 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 dans la durée 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, les repos compensateurs en cas de dépassement de la durée hebdomadaire de travail légitime, le droit aux congés payés d'ancienneté dans les soldes de tout compte, ...

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 !



Seul AVENIR obtient vos droits : Volet CP et droit Européen

Le DIALOGUE
d'abord pour
définir ensemble
l'objectif

puis REELLES
ACTIONS

pour un FOCUS
ABSOLU SUR LE
RESULTAT demandé
en toute discrétion !



➔ Suite au communiqué de presse de la Cour de Cassation du 13/09/2023 qui, mettant en conformité le droit français avec le droit européen en terme de congé payé, EXIGE la régularisation des droits concernant les congés payés des salariés en arrêt maladie dans toutes les entreprises dont SOPRA STERIA, les équipes AVENIR ont sollicité officiellement la direction juridique et de la DRH pour **l'application immédiate de ces droits** :

1. les salariés malades ou accidentés ont droit à des congés payés sur leur période d'absence, MEME si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ;
2. en cas d'accident du travail, le calcul des droits à congés payés n'est pas limité à la première année de l'arrêt de travail ;
3. le délai de prescription de l'indemnité de congés payés ne peut commencer à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congé payé ».

➔ Depuis 2006, au fil des ans, AVENIR S'EST BATTU AVEC SUCCES pour l'obtention des droits des salariés. AVENIR agit positivement, avec insistance et dans la durée pour obtenir vos droits sans jamais vous trahir. En 2016, nous avons dû agir en justice pour obtenir les droits collectifs des salariés (Arrêt de la Cour d'Appel du 06 février 2020).

A l'amiable, nous avons obtenu à l'amiable l'engagement de la direction de payer les **congés payés d'ancienneté à la rupture du contrat de travail**, **d'octroyer les congés payés à la suite d'un accident de travail**, de régulariser les jours de repos en compensation du non-respect du minimum en repos hebdomadaire.

AVENIR va, sans conteste, obtenir les droits aux Congés Payés pour TOUS les salariés en arrêt maladie !





Elections professionnelles à CIMPA SAS du 7 au 14 novembre 2023 :

**Votre vote pour le syndicat AVENIR fera
la différence :**

AVENIR s'engage et assume

Le syndicat AVENIR fait partie des trois syndicats représentatifs dans le groupe SOPRA STERIA dont fait partie CIMPA.

Avec plus de 10% de ROA (marge) sur un CA de 170 M€ en 2022 et qui est en forte augmentation en 2023, CIMPA a les moyens d'augmenter la rémunération et les avantages sociaux des salariés.

AVENIR est le syndicat de confiance réservé aux salariés du Groupe SOPRA STERIA.

AVENIR consacre l'essentiel de ses efforts à l'amélioration des revenus et des conditions de travail des salariés ainsi que l'obtention de leurs droits.

L'esprit positif et la bonne foi sont des atouts gagnants de l'équipe AVENIR, dans les négociations et dans les litiges.

Le parler vrai avec les salariés, les compétences pour les aider, les moyens, la méthode et la discrétion assurent nos bons résultats depuis 2006. Avenir sait revendiquer, négocier et agir, collectivement ou même individuellement, et dispose des moyens éprouvés pour le faire.



> Soutenez AVENIR, 100% actions positives et résultats reconnus pour vos droits collectifs (décision de la Cour d'appel du 06/02/2020)

> Contactez AVENIR pour obtenir vos droits (Indemnités, Salaires, PO, CP, Heures Sup ...)

Le syndicat qui assure en cas de problème : Conseil, litige, licenciement, transaction, départ négocié ...

LEAN, IA & 3P(Productivity, Performance, People)

CHAP. I - SO PRA, SO BOA !

La direction se félicite d'opérer, sans avis du CSE, la restructuration des verticaux, la transformation via l'IA et le LEAN ... Chapeau bas !



Mais les grandes personnes ont toujours besoin d'explications pour qu'elles puissent comprendre.

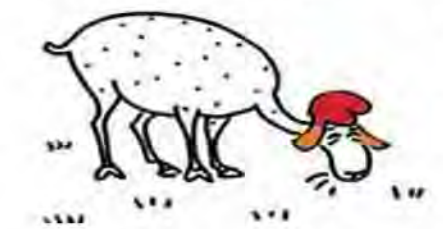


CHAP. II - MOUTON TONDU

Quelque chose s'est cassé dans le moteur (la transformation devient fission, la réaction en chaîne commence).

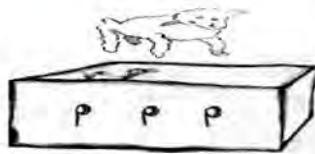
Alors une drôle de petite voix a réveillé le manager en lui disant « dessine-moi un mouton ». Inspiré par son milieu professionnel, il peut facilement lui dessiner une vache à lait, un pigeon plumé à sec ou un mouton tondu. Alors il a dessiné :

Direction : « celui-là est déjà très malade. Très bien. Celui-là est trop vieux. Je les veux bien tondu, tous, y compris les mougeons. »



Manager : « Ça, c'est la caisse. Tous les moutons que tu ne veux plus sont dedans. »

Le manager fût bien surpris de voir s'illuminer le visage de sa direction « C'est tout à fait comme ça que je les voulais ! Crois-tu qu'il faille beaucoup d'argent à ces moutons pour partir ? »



Excellent, les trous rappellent le Plan 3P (Productivity, Performance, People) ou transformation RH ...

CHAP. III - SOURD OU LOURD ?

Le manager, qui me posait beaucoup de questions, ne semblait jamais entendre les miennes. Je désire que l'on prenne mes demandes professionnelles au sérieux.

CHAP. IV - ÊTRE OU PARAÎTRE

Il avait fait un bon travail, mais n'a pas été promu à cause de son parler vrai et de sa liberté d'expression.

Les Grandes Personnes n'aiment pas les salariés qui donnent leur avis ou déclarent des heures supplémentaires. Ils préfèrent ceux qui obéissent au doigt et à l'oeil tels que certains représentants choisis par des grandes personnes. Les grandes personnes aiment les chiffres même sous forme de lettres (CA, ROA, DSO, CIR, LTI).

Quand vous leur parlez d'un salarié, elles ne vous questionnent jamais sur l'essentiel.

Elles ne vous disent jamais « Quelle est sa motivation ? Quelles sont les tâches qu'il préfère ? Que veut-il faire ? ».

Elles vous demandent « Quel âge a-t-il ? Combien a-t-il d'expérience en java ? Combien peut-on le vendre ? Combien gagne-t-il ? ». Alors seulement elles croient le connaître.

Si vous dites aux grandes personnes « J'ai vu une belle mission en nouvelles technologies, avec de la créativité et des nuages [cloud] partout... », elles ne parviennent pas à se l'imaginer.

Il faut leur dire « J'ai vu une mission de dix millions d'euros. » Alors elles s'écrient « Comme c'est joli ! »

CHAP. V - JEUNISME

Les salariés, avant de vieillir, ça commence par être jeune. Or, selon la direction, un salarié, si l'on s'y prend trop tard, on ne peut jamais plus s'en débarrasser.

CHAP. VI - RECONNAISSANCE

Un jour, j'ai vu le soleil se coucher quarante-trois fois ! Tu sais, quand on est tellement peu estimé, on aime les couchers de soleil...

CHAP. VII - MANAGER EXCEL

Je connais une entreprise où il y a un Manager cramoisi. Il n'a jamais respecté un salarié. Il n'a jamais aidé son salarié. Il n'a jamais aimé personne. Il n'a jamais rien fait d'autre que des additions. Et toute la journée il répète « Je suis un manager sérieux ! Je suis un manager sérieux ! » et ça le fait gonfler d'orgueil. Mais ce n'est pas un manager, c'est un tableur Excel !

CHAP. VIII - LE REPENTIR

C'est le temps des promotions, ai-je ajouté, auriez-vous la bonté de penser à moi... J'aurais dû ne pas les écouter, me confia un jour un manager, il ne faut jamais écouter les autres. Je n'ai alors rien su comprendre ! J'aurais dû juger le salarié sur ses actes et non sur les mots des autres.



Vos délégués AVENIR sont 100% indépendants de la direction sans aucun trait d'union avec l'employeur.



AVENIR c'est du positif pour vous et du concret :

> Consultez les dossiers précis sur vos droits : droits.avenir-soprasteria.com
> Votez AVENIR et contactez nous pour toute information ou assistance

<http://droits.avenir-soprasteria.com>

Vos DROITS

- Indemnité de congés payés
- Télétravail
- Frais KM
- Frais et zones urbaines
- Cotisation prévoyance
- Salaires minimum
- Surtemps de trajet
- Prime de Vacances
- Licenciement abusif
- Souffrance au travail
- Harcèlement
- Discrimination
- Egalité professionnelle
- Heures supplémentaires
- Prime sur objectifs

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Nous contacter ...

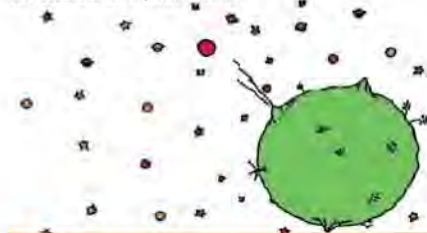
Vos Droits ... Suite ...

AVENIR agit comme si c'était VOUS : 100% fiable

CHAP. IX - UNIVERS

Vous pensiez découvrir votre univers de travail en arrivant le premier jour, pas le temps. Vous pensiez le faire après votre rupture. Que nenni, vous n'êtes que de passage dans l'entreprise, on vous le rappellera « Ne traîne pas comme ça, c'est agaçant. On a décidé de ton départ. Va-t'en. »

Quelle est la face cachée de cet univers de travail et ses planètes ?



CHAP. X - MANAGER

La première planète est habitée par un Manager pour qui le monde est très simplifié. Tous les salariés sont ses sujets et il est tout fier d'être manager pour quelqu'un.

Il peut afficher son soutien à Traid Union mais il sollicite AVENIR quand les problèmes surviennent. Le manager prudent fait croire qu'il est Traid Union et vote AVENIR. Il peut inciter à voter Traid Union à la demande de la direction, mais le salarié n'est pas dupe et il vote pour des RP fiables !

Petit p : « Décris-moi un bon manager »

Manager : « Si j'ordonnais à un salarié de voler d'une fleur à l'autre à la façon d'un papillon, ou d'écrire une tragédie, ou de se changer en oiseau de mer, et si le salarié n'exécutait pas l'ordre reçu, qui, de lui ou de moi, serait dans son tort ? »

Petit p : « Ce serait vous »

Manager : « Exact. Il faut exiger de chacun ce que chacun peut donner. L'autorité repose d'abord sur la raison. Si tu ordonnes à ton peuple d'aller se jeter à la mer, il fera la révolution. J'ai le droit d'exiger l'obéissance parce que mes ordres sont raisonnables. »

Les grandes personnes sont décidément bien bizarres.

CHAP. XI - MANAGER²

La seconde planète est habitée par un manager de managers. Pour le manager des managers, les autres salariés sont des admirateurs. Il aime être respecté mais ne respecte pas les autres. Les managers de managers n'entendent jamais que les louanges. Il est très souvent Traid Union.

Les grandes personnes sont décidément bien bizarres.

CHAP. XII - PLACARD DORÉ

La planète suivante est un placard doré. Cette visite fut très courte, elle plongea le petit p dans une grande mélancolie. On croise le placardisé à la cafétéria, installé en silence devant une collection de gobelets de café vides. Il boit des cafés pour oublier. Pour oublier quoi ? Pour s'oublier.



Les grandes personnes sont décidément très très bizarres.

CHAP. XIII - COMMERCIAL

La quatrième planète est celle du commercial. Il fait ou essaye de faire ce qu'on lui demande de faire avec plus ou moins de zèle. Mais lui aussi, il a des problèmes.

Le Commercial est très occupé « Trois et deux font cinq. Cinq et sept douze. Douze et trois quinze. Bonjour. Quinze et sept vingt-deux. Vingt-deux et six vingt-huit. Pas le temps pour toi. Vingt-six et cinq trente et un. Ouf ! Ça fait donc cinq cent un millions six cent vingt-deux mille sept cent trente et un. »

Puis le petit p voit la lettre d'objectif du commercial et laisse couler une larme.

C'est la quadrature du cercle, incompréhensible, irréalisable et si par miracle il y arrive, il peut tout perdre (fait du prince et non pas du petit p).



Vous avez compris au lieu de prospecter et de closer, il est obligé de passer son temps à tirer des plans sur la comète.

Pour les problèmes de prime sur objectif, AVENIR est d'un grand secours puisqu'il a résolu de nombreux litiges par négociation ou prud'hommes. Sur ce sujet, Traid Union est silencieux, on se demande pourquoi (malin, le commercial vote AVENIR). Les grandes personnes sont décidément tout à fait extraordinaires.

CHAP. XIV - ASSISTANTE

La cinquième planète est très curieuse. C'est la plus petite et elle est plus utile que celle du manager, celle du manager des managers et celle des habitants du placard doré. Au moins elle a un sens. Quand l'assistante (c'est souvent une dame) traite un dossier, c'est comme si elle faisait naître une étoile de plus ou une fleur. C'est une occupation très jolie. C'est véritablement utile puisque c'est joli.

Celle-là, se dit le petit p, c'est la seule qui me paraisse utile. C'est, peut-être, parce qu'elle s'occupe d'autre chose que d'elle-même.



Vos délégués AVENIR sont 100% indépendants de la direction sans aucun trait d'union avec l'employeur.



AVENIR ... c'est No Bla Bla :

> Consultez vos droits, les preuves et les jugements sur avenir-soprasteria.com

> AVENIR a été créé en 2006 par les salariés du groupe pour garantir vos droits face à la direction & CO mais sans nuire à l'entreprise

Votez AVENIR ... vous obtiendrez vos droits !

CHAP. XV – STAFFEUR

La sixième planète était dix fois plus vaste. Elle était habitée par un staffeur qui écrivait beaucoup d'emails. Tiens ! voilà un salarié ! s'écria-t-il, quand il m'aperçut. Le staffeur est perspicace.

Petit p : « Qu'est-ce qu'un staffeur ? »

Staffeur : « C'est une personne qui connaît où se trouvent les clients, les transports en commun, les CV, les ordres de mission et outlook. »

Petit p : « Ça c'est bien intéressant, un véritable métier ! Est-ce qu'il y a beaucoup de projets, de refonte informatique, de besoin de consultants ? »

Staffeur : « Je ne puis pas le savoir »

Petit p : « Mais vous êtes le staffeur »

Staffeur : « C'est exact, mais je ne suis pas commercial. Ce n'est pas le staffeur qui va faire le tour des comptes clients, de ses besoins, de ses projets. Le staffeur est trop important pour flâner. Il ne quitte pas son bureau. Mais il y reçoit les commerciaux. Il les interroge, et il prend en note leurs souvenirs. Maintenant je ne prends plus de note. »



Petit p : « Pourquoi ça ! c'est utile ! »

Staffeur : « Parce que les staffeurs sont éphémères »

Petit p : « Qu'est-ce que signifie éphémère ? »

Staffeur : « Ça signifie : qui est menacé de disparition prochaine. »

CHAP. XVI – ET LES AUTRES ?

La septième planète fut donc la plus grande. Tellement grande que nous allons lui consacrer plusieurs chapitres qui malheureusement ne suffiront à parler de

tout et de tous. Le petit p s'en excuse.

CHAP. XVII – LA RELATIVITÉ

Quand on veut faire de l'esprit, il arrive que l'on mente un peu. Les hommes occupent très peu de place. Si les huit milliards d'habitants qui peuplent cette planète se tenaient debout et un peu serrés, comme pour un meeting, ils logeraient aisément sur une place publique de vingt milles de long sur vingt milles de large.

Les grandes personnes, bien sûr, ne vous croiront pas. Elles s'imaginent tenir beaucoup de place. Elles se voient importantes comme des baobabs.

Vous leur conseillerez donc de faire le calcul. Elles adorent les chiffres : ça leur plaira. Par exemple notre manager (celui du chapitre X) qui dirige, nous dirions plutôt qu'il surveille, 100 personnes se croit important. Pourtant à l'échelle de la planète, il ne surveille que 0,00000125% des personnes sur terre.

CHAP. XVIII – CONSULTANT

Le petit p traversa le désert et ne rencontra qu'un consultant.

Où sont les consultants ? demanda le petit p à un salarié.

Les consultants ? Il en existe, je crois, six ou sept mille. Je les ai aperçus. Mais on ne sait jamais où les trouver répondit le salarié.

Ils sont chez les clients, abandonnés et souvent sans frais de déplacement. Ils font contre mauvaise fortune bon cœur et préfère l'ambiance du client à celle de leur entreprise que souvent ils ne connaissent pas mais ils ont le logo NEXT.

AVENIR les défend. C'est le meilleur soutien et souvent le seul lien avec l'entreprise.

CHAP. XIX – GESTION PROJETS

Le petit p a pris l'ascenseur de SOPRA STERIA ACADEMY. Une formation tellement importante que son salaire n'a

pas été augmenté ni son indice SYNTEC pourtant il encadre désormais plusieurs salariés dans sa mission.

Que devient le respect de la classification SYNTEC selon la fonction décrite dans le référentiel métier ? Pourquoi la direction oblige AVENIR à agir salarié par salarié plutôt que de traiter ce sujet structurant ?




CHAP. XX – CHOC DES TITANS

À ce moment le petit p fit la rencontre d'autres chefs de projet. Le petit p les regarda. Ils se ressemblaient tous et il se sentit très malheureux en



fonction de grandes disparités salariales et d'indices injustifiées alors que ces collègues sont interchangeables entre eux ! La direction ne connaît-elle pas le principe "A travail égal, salaire égal" ?

Ils doivent être bien vexés les chefs de projet d'être privés des LTI. Ils se croyaient riches d'une certification, de droits et de considération, et découvrent qu'ils n'ont que l'enquête Great Place To Work pour maudire sans mot dire ! 

Vos délégués AVENIR sont 100% indépendants de la direction sans aucun trait d'union avec l'employeur.



Nous additionnons le positif de chacun dans un collectif ultra puissant pour inciter la direction à respecter ses obligations tant au niveau collectif qu'individuel.

Nos réalisations, notre programme et les preuves sur <http://avenir-soprasteria.com>

<http://preuves.avenir-soprasteria.com>

Les PREUVES

- Intéressement
- WESHARE
- Prime Macron
- 1 Jour RTT en +
- Travail en équipe
- Télétravail
- Places en crèche
- Nos réalisations
- Assister les salariés
- Erreurs de paie !
- Congés Payés
- Don de jours
- IK Vélo
- Accord Handicap
- Départ & Indemnités

Avenir sopra-steria
100% Salariés, Indépendants et Engagés

Nous contacter...

AVENIR s'exprime, la direction & CO dépriment !

CHAP. XXI - RH

C'est alors qu'apparut le RH (souvent une dame aussi). Peux-tu me rendre un service, lui demanda le petit p. Je suis tellement embêté...

RH : « Je ne peux pas te rendre service. Je ne suis pas apprivoisé. »

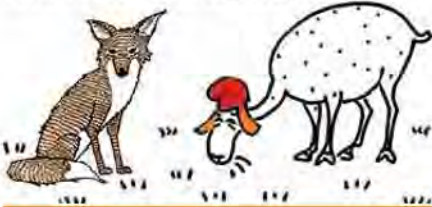
Petit p : « Qu'est-ce que signifie apprivoiser ? »

RH : « C'est une chose trop oubliée. Ça signifie créer des liens... »

Petit p : « Créer des liens ? »

RH : « Bien sûr. Tu n'es encore pour moi qu'un petit salarié tout semblable à cent mille petits salariés. Et je n'ai pas besoin de toi. Et tu ne dois pas avoir besoin de moi non plus. »

Petit p : « Je commence à comprendre. Les RH ont déjà été apprivoisés par le manager des managers. Comme les moutons sont déjà tondus, je ne donne pas cher de leur peau. »



CHAP. XXII - CHERS DISPARUS

Quel train ont pris les acheteurs, ressource managers, avant-vendeurs, contrôleurs de gestion et techniciens de proximité ? L'homme de la locomotive l'ignore lui-même. Curieusement, une partie de cette population a été poussée dehors. Mais que sont devenus les autres. Vous pouvez contacter AVENIR pour en parler, nous les avons assisté (transaction à l'amiable ou jugement).

CHAP. XXIII - 238 MINUTES

La Direction a des pilules perfectionnées le « RA jour ». On en fait un par mois et l'on n'éprouve plus le besoin de partir du travail.

Petit p : « Pourquoi fais-tu ça ? »



Direction : « C'est une grosse économie de temps. Les experts ont fait des calculs. On gagne cinquante-trois minutes par semaine. »

Petit p : « Et que faites-vous de ces cinquante-trois minutes ? »

Direction : « De l'argent... puisque les salariés travaillent gratuitement »

Petit p : « Moi salarié, si j'avais ces deux cent trente huit minutes compensées en temps ou en argent, j'aurais plus de loisirs. »

Pour AVENIR, la pilule est dure à avaler et ce mauvais traitement doit cesser.

CHAP. XXIV - AVENIR

Il est absurde de chercher un puits, au hasard, dans l'immensité du désert. AVENIR est le puits que vous recherchez.

CHAP. XXV - CŒUR VS ARGENT

Les hommes, dit le petit p, ils s'en-fourment dans les rapides, mais ils ne savent plus ce qu'ils cherchent. Alors ils s'agitent et tourment en rond... Et le petit p ajouta que les yeux sont aveugles. Il faut chercher avec le cœur. À SOPRA STERIA l'argent a-t-il remplacé le cœur ? Le Syndicat AVENIR a du travail pour des années pour que le cœur revienne et que le salarié soit au centre de l'entreprise.

CHAP. XXVI - TRI.ÂGE

Le plan 3P a eu pour conséquence le départ de nombreux salariés atteints de maladie ou avec handicap, les salariés en inter-contrat, les salariés âgés, les salariés avec des salaires élevés ou qui habitent loin. Comble de cette histoire, c'est que certains exécutants du plan 3P sont partis, eux aussi, et avec une très belle indemnité... le prix du silence.

On pensait ce plan 3P, PSE déguisé, derrière nous. Que nenni !

Petit p : « Je sens bien qu'il se passe quelque chose de pas ordinaire »

Direction : « J'ai les moutons. Et j'ai la caisse pour les moutons. Et j'ai la muselière... »

SOPRA STERIA poursuit la transformation RH accélérée par le LEAN et l'IA, n'attendez pas,... Contactez AVENIR !

CHAP. XXVII - CLAP DE DÉBUT

Je n'ai jamais raconté cette histoire. Les collègues qui nous croisent sont bien contents de savoir que nous sommes encore là.

Mais voilà qu'il se passe quelque chose d'extraordinaire. La muselière de SOPRA STERIA ne peut pas fonctionner en la présence du syndicat AVENIR.

Et aucune grande personne ne comprendra jamais que ça a tellement d'importance de pouvoir s'exprimer et de défendre les salariés !

Restez vous-mêmes, salariés ou petit p et appuyez-vous sur AVENIR.



Ce n'est pas la fin, ce n'est que le début...

Avenir sopra-steria
100% Salariés, Indépendants et Engagés



<http://avenir-soprasteria.com>
info@avenir-soprasteria.com
06.06.40.48.82