

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Merci pour **Votre** confiance renouvelée à **AVENIR**
Recevez notre newsletter par un simple CLIC ICI

La direction était cassée à l'annonce des résultats des élections :

- AVENIR est un des syndicats représentatifs dans l'UES SOPRA STERIA : Elle n'a pas pu faire taire le témoin gênant 100% salariés
- La direction n'a plus la possibilité d'imposer ses conditions aux salariés : TRAUD UNION & CO n'ont plus la majorité pour se désister des droits !

Le vote des salariés les a cassés !



Les salariés sont toujours là pour voter en faveur de leurs droits :

- AVENIR est le soutien fiable pour chaque salarié
- AVENIR reste focalisé à 100% sur les intérêts des salariés
- AVENIR est engagé à 100% pour les salariés et assume ses engagements

**AVENIR restera Ni Anti-direction, Ni Anti-syndicats mais
100% salariés Indépendants et Engagés**

Recevez notre newsletter par un simple CLIC ICI

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Négociations Annuelles Obligatoires : Revendications et propositions AVENIR

1/ AVENIR demande une augmentation générale de 50 Euros par mois pour chaque salarié dès le 1er janvier 2024. AVENIR demande à respecter le salaire minimal par indice Syntec et par modalité RTT.

2/ AVENIR demande une enveloppe d'augmentation répartie de la manière suivante :

- Augmentation de 4% minimum de la masse salariale pour janvier 2024 par rapport à décembre 2023 pour les salariés ETAM et IC 1.1 à 3.2
- Augmentation de 2% maximum de la masse salariale pour janvier 2024 par rapport à décembre 2023 pour les salariés IC 3.3 et DHG
- limitation à un facteur de 15 de l'augmentation la plus basse en euros et l'augmentation la plus haute.

3/ AVENIR demande la négociation concernant les primes sur objectifs et les salaires variables, la méthodologie de fixation des objectifs et des formules de calcul du salaire variable (prime sur objectifs)

4/ AVENIR demande la négociation des règles concernant les diverses primes y compris

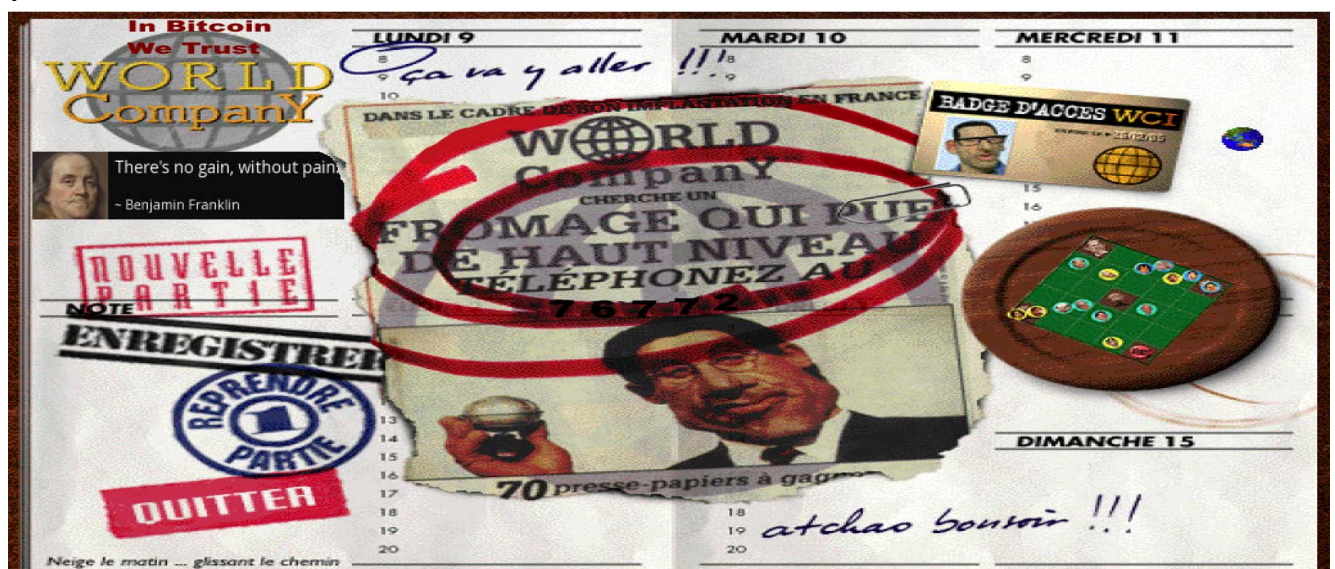
exceptionnelles y compris (LTI ...) pour définir les critères d'éligibilité, d'attribution et de montants

5/ AVENIR demande la négociation concernant le partage de la valeur ajoutée c.à.d. les données sur les incentives, les stock-options et les divers autres avantages conditionnés

6/ AVENIR demande un plan d'action pour régulariser les inégalités professionnelles en faisant une analyse par classification Syntec et par fonction exercée selon le référentiel métier et l'accès, sans étape préalable de demande, aux données RGPD y compris CRH pour chaque salarié.

Un détail d'analyse quantitative et qualitative pour les salariés non augmentés depuis 3 ans par entreprise avec détail des corrections décidées par la direction et des plans d'actions de formation pour chacun et % de réalisation.

Un détail d'analyse quantitative et qualitative pour les salariés non augmentés depuis 5 ans par entreprise avec détail des corrections décidées par la direction et des plans d'actions de formation pour chacun et % de réalisation et motivations de ces constats d'échec.



[Recevez notre newsletter par un simple CLIC ICI](http://avenir-soprasteria.com)

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

NAO : La direction sera-t-elle en phase avec le marché ?

7/ AVENIR demande le décompte et le paiement des heures supplémentaires et des mesures concrètes en ce sens.

Les pressions sur les salariés qui déclarent des heures supplémentaires doivent devenir prohibées.

8/ AVENIR demande l'augmentation de la subvention du ticket restaurant au plafond URSSAF et la prise en charge intégrale des frais réels en mission.

AVENIR demande le paiement d'un forfait transport à chaque salarié.

AVENIR demande la négociation concernant les avantages en nature comme les véhicules ou les appartements de fonction ou autres prises en charge des frais au-dessus des seuils ou en dehors des règles appliquées aux salariés

9/ AVENIR demande la négociation d'un plan épargne retraite d'entreprise collectif et d'un plan d'actionnariat salarié et l'application d'une décote au prix d'achat.

10/ AVENIR demande la correction du système de paie concernant le calcul exact de l'indemnité de congés payés versée en maintien de salaire les mois où les CP sont pris pour effectuer le calcul exact de l'indemnité de congés payés supplémentaire pour respecter la règle du 1/10e.

AVENIR demande l'octroi des congés payés des salariés en arrêt maladie conformément à la décision et à la communication officielle de la Cour de Cassation de septembre 2023.

AVENIR demande d'intégrer les salaires variables et les compléments de salaires à l'assiette de calcul de l'indemnité de Congés payés.

11/ AVENIR demande la correction du calcul de la prime de vacances pour correspondre au 1/10e des indemnités des congés payés réellement pris sans calcul empirique.

Le Mougeon est fier de signer les accords
à la demande de la direction
... sans tenir compte des salariés

50% mouton
50% pigeon



[Recevez notre newsletter par un simple CLIC ICI](#)

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

NAO : L'Enjeu Intéressement / Participation ...

12/ AVENIR demande la modification de la formule de calcul de réserve spéciale de participation à 15% du bénéfice net. C'est un minimum pour les salariés.

AVENIR demande 2500 Euros d'intéressement / participation par salarié par an à objectif, annoncé au marché, atteint de l'entreprise.

Lors de la 1ère réunion de négociation du 29 novembre 2023, AVENIR a alerté la direction sur l'impossibilité d'aboutir par le chantage pour l'Intéressement / Participation à la date limite légale de la signature du nouvel accord au 30 juin 2024.

En effet, la direction souhaite extraire l'Intéressement / Participation des NAO pour ouvrir une négociation à la dernière minute fin mars alors que l'échéance légale pour déposer le nouvel accord est le 30 juin 2024.

Les salariés n'accepteront pas un niveau d'intéressement inférieur à la moyenne en France dans les entreprises comparables soit 2500 Euros par an alors que la direction souhaite maintenir le niveau actuel à 1200 Euros.

La direction qui a arrêté le sur-intéressement volontaire depuis 2021 ne peut plus s'en prévaloir et AVENIR ne peut pas cautionner un accord d'intéressement à 1200 Euros par salarié.

AVENIR tient à alerter la direction générale et ses équipes de négociation dès à présent, ainsi que les salariés, de la nécessité de traiter ce sujet en urgence car la situation est critique ...

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



[Recevez notre newsletter par un simple CLIC ICI](#)