

Pour protéger vos intérêts dans la durée, Votez pour la Liste AVENIR

Ni anti-direction, Ni anti-syndicats, AVENIR c'est 100% pour les salariés !

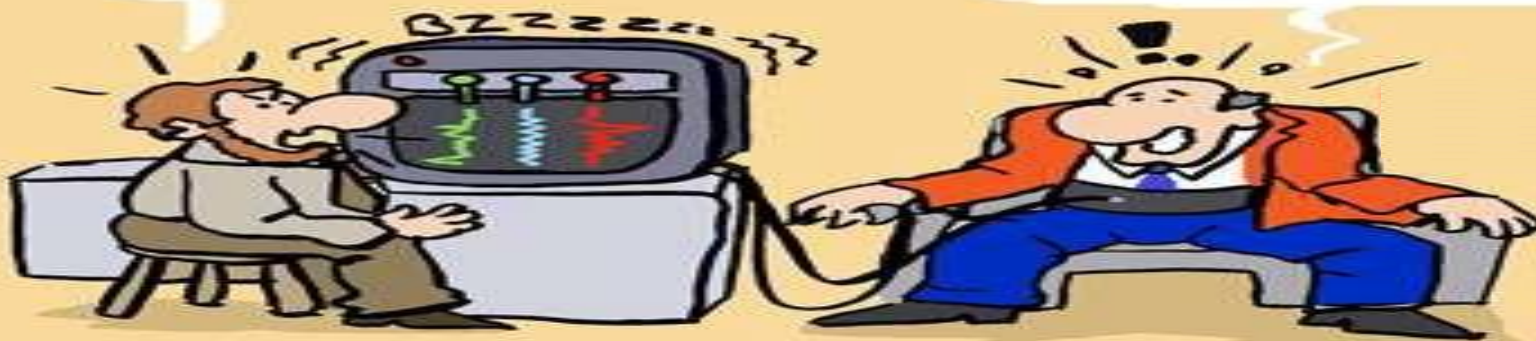
Consultez les preuves publiées sur [AVENIR-SOPRASTERIA.COM](https://www.avenir-sopra-steria.com) et
Méfiez-vous des candidats Pro-Direction !



LE DÉTECTEUR DE MENSONGES POUR LES CANDIDATS AU CSE...

*Une fois élu au CSE, Allez-vous agir comme AVENIR à
100% dans l'intérêt des salariés Sopra solutions ???*

HEU ... **JOKER!**



Du 14 octobre 2024 à 9h30 au 17 Octobre 2024 à 18h00
VOTEZ AVENIR, 100% Salariés Indépendants et Engagés





Comment faites-vous pour choisir vos représentants de confiance aux élections à SOPRA Solutions ?

- Choix 1 : Vous vous fiez à leurs communications ?
- Choix 2 : Vous regardez le bilan de chaque syndicat et ses résultats

Votre Vote AVENIR servira à :

- 1/ Avoir des élus AVENIR à vos côtés en cas de soucis ... et des œuvres sociales pour tous !
- 2/ Obtenir des accords d'entreprise Gagnants-Gagnants ... et non au moins-disant !

AVENIR vous assiste dans les situations de Stress (allant jusqu'au BURN OUT ou aux situations de harcèlement), le traitement de l'inégalité salariale, le rétablissement de bonnes conditions de travail, le respect des règles, dans les entretiens de licenciement, dans les ruptures conventionnelles, jusqu'à l'obtention de vos droits.

AVENIR, démontre ses résultats en publiant sur : <https://preuves.avenir-soprasteria.com>

- les jugements qui condamnent l'employeur (plusieurs dizaines de dossiers individuels anonymisés dossiers collectifs)
- les extraits de courriers des inspections du travail concernant vos droits et les conditions de travail (plusieurs dizaines de courriers, des lettres d'observations ...)
- les échanges écrits avec l'employeur concernant la réclamation ou l'obtention amiable de vos droits (plusieurs centaines de dossiers).

Ne vous faites pas avoir, Seul AVENIR vous assistera en cas de Rupture Conventionnelle ou de licenciement, ... ou en cas de vente de SOPRA Solutions !

Votez AVENIR, 100 % salariés indépendants et engagés



1/ Sur les salaires et accessoires : 5% d'augmentation en Janvier 2025

- AVENIR demande l'équité salariale ainsi que les critères objectifs et mesurables retenus par la direction pour définir les augmentations de salaire, le positionnement et les évaluations en CRH avec respect du droit d'accès à l'information pour chaque salarié. La disparité avouée dans les augmentations n'a pas été justifiée (Plus de 3000 €/mois pour certains, 0 pour d'autres) !
 - AVENIR demande un plan d'action pour étudier le réel positionnement de chaque salarié et d'effectuer les ajustements correctifs pour les salariés injustement lésés.
 - AVENIR demande une négociation des modalités de fixation des primes sur objectifs conformément à la jurisprudence. Il est interdit de transposer le risque du marché aux salariés, pourtant la direction l'a décidé par courrier aux salariés sans négociations.
 - AVENIR demande un accord généralisé de participation à toutes les sociétés de l'UES SOPRA STERIA pour un vrai partage des profits.
 - AVENIR demande le respect des droits conventionnels selon la modalité RTT ainsi qu'un vrai décompte et paiement des heures supplémentaires au-delà de 35H pour tous les salariés à défaut d'une compensation équitable.
 - AVENIR demande l'ouverture de la possibilité des salariés en modalité RTT 1 ou 2 de passer au mode 36H50 lorsque ceci leur est favorable avec maintien obligatoire du salaire en effet la situation est fortement irrégulière et problématique :
 - + en modalité 36H50 par semaine, le salarié a droit à 11 jours de RTT pour compenser les 1H50 supplémentaires réalisées par semaine, la direction respecte le minimum salarial mensuel base 35H indiqué dans l'accord Syntec
 - + alors qu'en modalité RTT 1 il a 0 RTT alors que beaucoup de salariés font des heures supplémentaires non payées
 - + alors qu'en modalité RTT 2, La Loi parle d'un forfait jusqu'à 38H30 par semaine, la direction applique 38H30 systématiquement tout en octroyant 6 à 8 jours RTT maximum, pas de décompte des heures réalisées au-dessus de 35H ni réunion de suivi ... pourtant plusieurs centaines de salariés ont un salaire inférieur au PMSS et il faut décompter précisément leurs heures supplémentaires au-dessus de 35/semaine.
- La direction ne respecte pas le minimum salarial mensuel indiqué dans l'accord Syntec ...



- 2/ Octroi d'une prime exceptionnelle en fonction de l'affectation de 150 millions aux actionnaires
La direction doit verser une prime de 1500 Euros par salarié en 2024 ce qui représentera moins d'un tiers des 150 millions d'Euros affectés aux actionnaires par achat et annulation d'actions.
A défaut la direction ne respecte pas le travail de ses salariés et se positionne définitivement en World Company totalement indifférente par rapport à la situation et aux avis de ses salariés très largement exprimés lors de l'enquête GREAT PLACE TO WORK sur l'équité.



3/ Sur les Tickets restaurant et le barème de remboursement des frais de déplacement :

Augmenter la contribution employeur par ticket restaurant à 7,18 euros par jour.

AVENIR demande la maj du barème pour les grandes villes et leurs périphéries avec passage à

25 € maximum pour le repas de midi et 35 € maximum le soir, Hôtel + petit déj. à un maximum de 175 €. Pour les autres villes, 22 € à midi,

32 € le soir et 145€ pour l'Hôtel + petit déj. AVENIR demande une application intelligente et souple de la fongibilité avec réévaluation du

remboursement sans justificatif à 25 € pour le repas du soir et de 75 € pour l'hôtel + petit déj.

- AVENIR demande la revalorisation de l'indemnité kilométrique avec application du barème fiscal comme à HR SOFTWARE

4/ Sur le surtemps de trajet :

Le surtemps de trajet en mission doit être indemnisé. Le syndicat AVENIR demande une indemnité de 7 € par jour pour un surtemps de

trajet jusqu'à 1H A/R par jour, et d'ajouter 7 € par jour par tranche supplémentaire d'1H de surtemps de trajet A/R par jour.

5/ Conditions de travail :

Les Risques Psycho-Sociaux dans l'entreprise sont problématiques avec beaucoup d'accidents graves, d'arrêts maladie de longue durée et

de Burn Out. Il est temps d'appliquer la Loi en matière de prévention primaire obligatoire en agissant sur les causes des risques :

les abus de certains managers. Ces agissements sont contreproductifs et nuisent aux salariés et à l'entreprise.

AVENIR demande que l'enquête Great Place To Work donne lieu à un vrai plan d'action avec des indicateurs de suivi présentés au CSE

(Nbre de BURN OUT, Nbre de démissions, Nbre de litiges, Nbre de Jours d'arrêt maladie ... par agence, par vertical et par entreprise).

6/ Sur le Télétravail :

Le Syndicat AVENIR demande une mise à niveau de l'indemnité à 30 Euros par mois ainsi qu'une participation aux frais d'installation d'un

bureau confortable à domicile (50% des frais occasionnés – participation plafonnée à 400 Euros) ainsi qu'une assistance et un suivi des

salariés en Télétravail. AVENIR insiste que le télétravail occasionnel soit indemnisé dans toute l'UES dans les mêmes conditions.

7/ Sur l'entretien professionnel, la formation et l'évolution dans l'entreprise

Le Syndicat AVENIR demande que les entretiens professionnels soient réalisés préalablement aux CRH annuels. L'évolution dans

l'entreprise doit se faire selon des critères objectifs et mesurables. Sur la formation, AVENIR demande un plan d'action par salarié lors de

l'entretien professionnel permettant d'assurer l'employabilité et l'évolution professionnelle avec un suivi régulier.

AVENIR agit, d'une manière pragmatique et dans la durée, dans l'intérêt commun des salariés et de l'entreprise ...

