



Courrier Officiel à chaque salarié SOPRA STERIA GROUP

Le syndicat AVENIR sopra steria, syndicat représentatif à SOPRA STERIA GROUP a décidé d'agir devant le Conseil des Prud'hommes de Paris, en application de l'article L 1251-59 du Code du travail (ci-après) afin de condamner SOPRA STERIA GROUP à vous verser individuellement votre restant dû reconnu en prime de vacances pour les années 2016 à 2022 selon le calcul transmis par la direction au syndicat fin 2024 en exécution de l'arrêt de la Cour d'appel de Paris [\[Consultez le jugement ICI\]](#).

Article L1251-59 du Code du travail

Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application du présent chapitre en faveur d'un salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.

Le salarié est averti dans des conditions déterminées par voie réglementaire et ne doit pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.

En effet, la direction persiste à refuser le versement amiable des sommes dues aux salariés au motif qu'elle ne s'y sent pas obligée de le faire !

Chaque salarié présent en juin 2016 ou juin 2017 ou juin 2018 ou juin 2019 ou juin 2020 ou juin 2021 ou juin 2022 peut contacter AVENIR :

- pour se renseigner sur la procédure le concernant [\[ICI\]](#)
- pour s'y opposer dans le délai de quinze jours prévu à l'article précité à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention c.à.d. avant le 10 juin 2025 soit par e-mail [\[ICI\]](#) soit par courrier recommandé avec AR à Syndicat AVENIR sopra steria, 41 rue Barrault 75013 Paris
- pour soutenir cette action soit par e-mail [\[ICI\]](#) soit par courrier au Syndicat AVENIR

La direction se devait d'entendre raison et verser les sommes dues aux salariés suite à nos demandes en réunion de CSE et divers courriels.

Ci-après le tract de novembre 2024 sur le sujet et qui a amené beaucoup de salariés à nous solliciter sur le sujet.



Rappel du tract de novembre 2024 : **ARNAQUE DANS LE CALCUL DE LA PRIME DE VACANCES ?**

La Cour d'Appel de PARIS a condamné l'entreprise SOPRA STERIA GROUP en mai 2024 à recalculer la prime de vacances des salariés par année entre 2016 et 2022 en intégrant dans l'assiette de calcul les indemnités de congés payés de tous les salariés dans chaque période concernée.

Selon le calcul transmis par la direction au CSE le 7/11/2024, les sommes exclues par année sont :

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de salariés sortis au cours de la période d'acquisition	1 215	1 598	1 864	2 735	2 413	1 225	2 369
ICP des salariés sortis	2 650 126,43	2 801 942,30	3 827 215,60	4 018 607,10 €	3 560 840,00 €	1 298 096,90 €	5 009 105,40 €
10% des ICP des salariés sortis	265 012,64	280 194,23	382 721,56	401 860,71 €	356 084,00 €	129 809,69 €	500 910,54 €

Le calcul de la direction sera analysé avec les justificatifs par les experts comptables mais dès à présent la direction admet devoir aux salariés, pour l'année 2016, 265.012 Euros en complément de primes de vacances.

Pour rappel la direction a enregistré dans les comptes 2023, 1,4 millions d'Euros en provision pour ce litige composée d'environ 900.000 € en droits salariaux et 500.000 € en charges sociales correspondantes.

Cependant et à notre grand étonnement, la direction a annoncé en CSE SSG du 12 novembre 2024 qu'elle n'envisage pas de verser les sommes dues aux salariés au motif qu'elle ne s'y sent pas obligée de le faire !

Est-ce que chaque salarié présent en juin 2016 ou juin 2017 ou juin 2018 ou juin 2019 ou juin 2020 ou juin 2021 ou juin 2022 va contacter AVENIR (Je veux mon complément de prime de vacances) pour obtenir le paiement des sommes reconnues ?

AVENIR fera respecter vos droits et vous alertera des arnaques ...





Négociation G.E.P.P... Le dessous des cartes :

AVENIR invite la direction à associer les salariés à l'analyse d'impact de l'IA sur la redéfinition des rôles et des emplois et à construire ensemble un accord GEPP lors des négociations obligatoires qui démarrent le 16/05/2025.

La GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) adopte une approche plus dynamique et centrée sur l'individu, valorisant les parcours professionnels des salariés au sein de l'entreprise. Elle s'articule autour de la mise en adéquation des effectifs et des compétences avec les objectifs stratégiques de l'entreprise. Elle permet d'anticiper les mutations du marché tout en développant l'employabilité des salariés en harmonisant les aspirations individuelles et les besoins organisationnels.

Les acteurs de la GEPP :

Direction : Définition de la vision stratégique, validation des orientations de la GEPP, allocation des ressources nécessaires.

Ressources Humaines : Pilotage de la démarche GEPP, analyse des compétences, élaboration du plan d'action, accompagnement des salariés.

Managers : Identification des besoins en compétences, suivi du développement des équipes, participation aux entretiens professionnels.

Salariés : Participation aux entretiens professionnels, identification des besoins de formation, développement des compétences.

Syndicats et CSE : Consultation sur les orientations stratégiques, dialogue social, négociation des accords GEPP en veillant à la transparence des rémunérations.

LES PRINCIPALES MESURES DE LA DIRECTIVE EUROPÉENNE SUR LA TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS à partir de 2026

1

Transparence dans
les offres d'emploi

2

Transparence
auprès des salariés
en poste

3

Publication
des écarts de
rémunération

4

Indemnisation
des discriminations
salariales





Négociation G.E.P.P... Propositions AVENIR :

AVENIR propose d'identifier les compétences actuelles et futures nécessaires à l'entreprise pour anticiper les changements.

Ceci comprend la cartographie des compétences, la définition d'objectifs stratégiques alignés avec les ambitions des salariés et de l'entreprise.

En effet, les aspirations des salariés garantissent leur adhésion aux transformations.

Plusieurs dispositifs peuvent être mis en place :

Bilans de compétences : pour faire le point sur les compétences, les aptitudes et les motivations, afin de définir un projet professionnel réaliste et cohérent, favorisant ainsi une meilleure gestion de carrière.

Programmes de formation personnalisés : pour répondre aux besoins spécifiques par salarié en matière de développement des compétences, en tenant compte des objectifs et des besoins de l'entreprise et assurer une évolution adaptée.

Dispositifs de mobilité interne : ces dispositifs offrent aux salariés de nouvelles opportunités d'acquérir de l'expérience et de développer leurs compétences dans différents domaines, favorisant la mobilité interne.

Accompagnement à la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) : pour faire reconnaître les compétences acquises par l'expérience, en obtenant une certification professionnelle, améliorant ainsi l'employabilité et le parcours professionnel.

Mentorat et coaching : ces dispositifs offrent un soutien personnalisé aux salariés, en leur permettant de bénéficier de l'expérience et des conseils de professionnels expérimentés, favorisant ainsi leur développement professionnel et leur progression

En mettant l'intelligence économique au service de la GEPP des salariés de l'entreprise il est possible d'assurer un suivi et d'opérer des ajustements au bon moment.

Le partage des profits est une des clefs du succès de la World Company dans le futur proche où l'IA dépendra de compétences pointues des salariés afin de garantir la fiabilité des systèmes.

AVENIR invite la direction à renforcer le lien entre les salariés et l'entreprise pour garantir le succès.

