



Menacé ou poussé au départ ? ... AVENIR peut t'aider

Ton directeur te demande de quitter l'entreprise ... te menace ... te déstabilise ... puis t'impose une rupture conventionnelle ou te convoque à un entretien préalable de licenciement ?

Que faire ? Céder ? S'énerver ? Comment obtenir tes droits ?

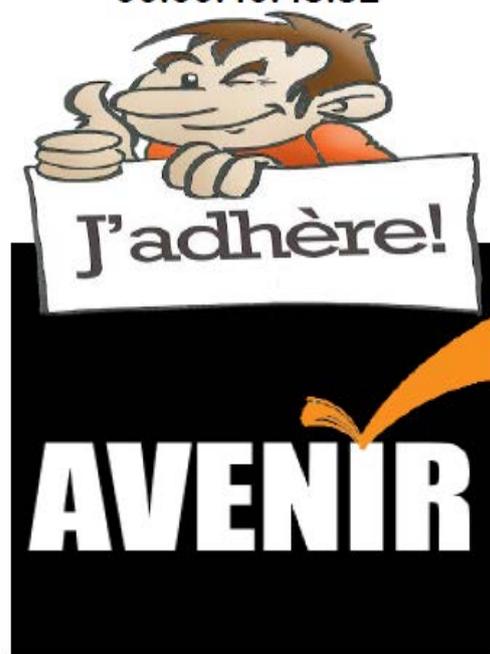
Depuis des années, les représentants AVENIR assistent les salariés partout en France face à ses situations et les conseillent pour aboutir à la meilleure solution soit à l'amiable soit en justice.



Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



Pour quelles raisons les licenciements se multiplient-ils dans l'entreprise ?

Comment s'opèrent les restructurations sans respect du Plan de Sauvegarde de l'Emploi ?

Depuis 2 ans, plusieurs salariés avec plus de 15 ans d'ancienneté sont invités sans ménagement à quitter l'entreprise ce qui a causé plusieurs accidents et arrêts maladie avec des alertes et des enquêtes déclenchés par les élus AVENIR.

Est-ce une surchauffe en conséquence de l'optimisation poussée au maximum ?

La direction ne retient plus certains managers qui dérapent. Ce n'est pas à vous de supporter les conséquences.

bad idea
right?

L'entreprise souhaite atteindre 13% de rentabilité sous 5 ans mais ceci ne se fera pas en écrasant les salariés.



Négociation G.E.P.P et Parcours Professionnel :

Lors de la réunion de cadrage sur la négociation GEPP, la direction SOPRA STERIA a refusé de négocier sur le thème "Parcours Professionnel des salariés" dans le cadre de ces négociations malgré l'obligation légale et la demande insistante du syndicat AVENIR.

La GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) doit valoriser les parcours professionnels des salariés au sein de l'entreprise. En exemple l'accord GEPP de CAP GEMINI indique en Titre 1 **(CD) :**

TITRE 1 LE PARCOURS PROFESSIONNEL	5
ARTICLE 1.1 LE CYCLE ANNUEL D'ÉVALUATION	5
ARTICLE 1.2 L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL	6
Article 1.2.1 Périodicité de l'entretien professionnel	7
Article 1.2.2 Les objectifs de l'entretien professionnel	7
ARTICLE 1.3 LE BILAN DE PARCOURS	8
Article 1.3.1 Périodicité du bilan de parcours	8
Article 1.3.2 Les objectifs du bilan de parcours	9
ARTICLE 1.4 LES ACTEURS CONCERNÉS	9
Article 1.4.1 Le salarié	9
Article 1.4.2 Le Carrière Manager / Delegate / Manager (nommés « Carrière Manager » dans la suite du document)	10
Article 1.4.3 Le Responsable des Ressources Humaines	11
Article 1.4.4 Le Staffing Partner/Responsable Intermission/Ressources Manager (nommés « Responsable Intermission » dans la suite du document)	11
ARTICLE 1.5 LES SITUATIONS PARTICULIÈRES AU COURS DU PARCOURS PROFESSIONNEL	11
Article 1.5.1 La situation d'intermission	11
Article 1.5.2 Les absences de longue durée	12
Article 1.5.3 Les missions de longue durée / Job rotation	13
Article 1.5.4 Les salariés ayant besoin d'accroître leur performance à la suite du processus d'évaluation mis en place au sein de l'entreprise	13
Article 1.5.5 Les Situations d'Employabilité Prioritaire (SEP)	14
ARTICLE 1.6 LES SALAIRES DE 45 ANS ET PLUS	15
Article 1.6.1 Emploi et maintien des seniors dans l'entreprise	15
Article 1.6.2 Gestion des fins de carrière et transition entre activité et retraite	16
Article 1.6.3 Amélioration des conditions de travail	20
Article 1.6.4 Mécénat de compétences de fin de carrière	20

Le syndicat AVENIR a obtenu, après plusieurs années d'action, l'accès de chaque salarié à ses données CRH. La direction a été même confuse de constater qu'elle se permettait de mal noter des salariés qui n'ont pourtant pas eu leurs entretiens obligatoires !

Le syndicat AVENIR exige un processus de recours en cas de contestation des notes de performance ou de potentiel :

- le salarié peut porter une réclamation auprès de son responsable RH pour une demande de révision.
- Le RH étudie la demande avec le management concerné.
- Le RH reçoit le salarié qui pourra venir assisté d'un représentant du personnel.
- Le salarié est informé du résultat du recours sous un mois.





Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)

L'expert SEXTANT a rendu un rapport au CSE I2S qui souligne la non conformité de la BDESE et le non-respect de la direction de ses obligations.

Après le Syndicat AVENIR qui a dénoncé par écrit ces abus puis les experts du CSE SOPRA STERIA GROUP, c'est le tour de l'expert du CSE SOPRA STERIA I2S de les constater :



La BDESE d'I2S est avant tout une Base Documentaire et non une Base de Données



L 2312-18

La BDESE rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE. (...) [et aux négociations obligatoires avec les DS.]

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité sont mis à la disposition de leurs membres (...) et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité (...).



L 2312-21

Un accord d'entreprise peut redéfinir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données sont tels qu'ils permettent au comité social et économique et, le cas échéant, aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences.



L 2312-36

Les informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.



R2312-7

« La base de données permet la mise à disposition des informations nécessaires aux trois consultations récurrentes. L'ensemble des informations contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise »



R2312-9

« En l'absence d'accord prévu à l'article [L. 2312-21](#), dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, la base de données économiques, sociales et environnementales prévue à l'article [L. 2312-18](#) comporte les informations prévues dans le tableau ci-dessous.

Elle comporte également les informations relatives à la formation professionnelle et aux conditions de travail prévues au 1° A e et f de l'article [R. 2312-8](#). »



Votre BDESE est une **base documentaire** et non une base de données. Les documents qui l'alimentent ne correspondent pas au découpage de l'outil utilisé.

Les informations portant notamment sur l'évolution l'activité, effectifs et « bench » sont transmises mensuellement dans un document dédié.

Cf. diapo ultérieure sur le détail du contenu des documents mensuels



Il n'y a pas d'accord majoritaire sur le contenu à ce jour.



Seules les données financières prévisionnelles N+1 sont disponibles (mais non à jour) ainsi que les tendances à 3 ans sur le plan d'actions RH.



Les documents de BDESE d'I2S est accessible via la logique de consultation récurrente. Cependant les rubriques au sein de chaque information / consultation ne sont pas alimentées de manière exhaustive.



En l'absence d'accord, ce texte s'applique or on ne trouve pas tous les éléments définis. On trouve cependant d'autres indicateurs.

A défaut d'accord, il existe un risque juridique à la situation actuelle.



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 sera condamnée à verser les sommes dues.

Pour assister à la réunion d'information Google Meet sur le sujet, contactez-nous par e-mail [\(ICI\)](#)

