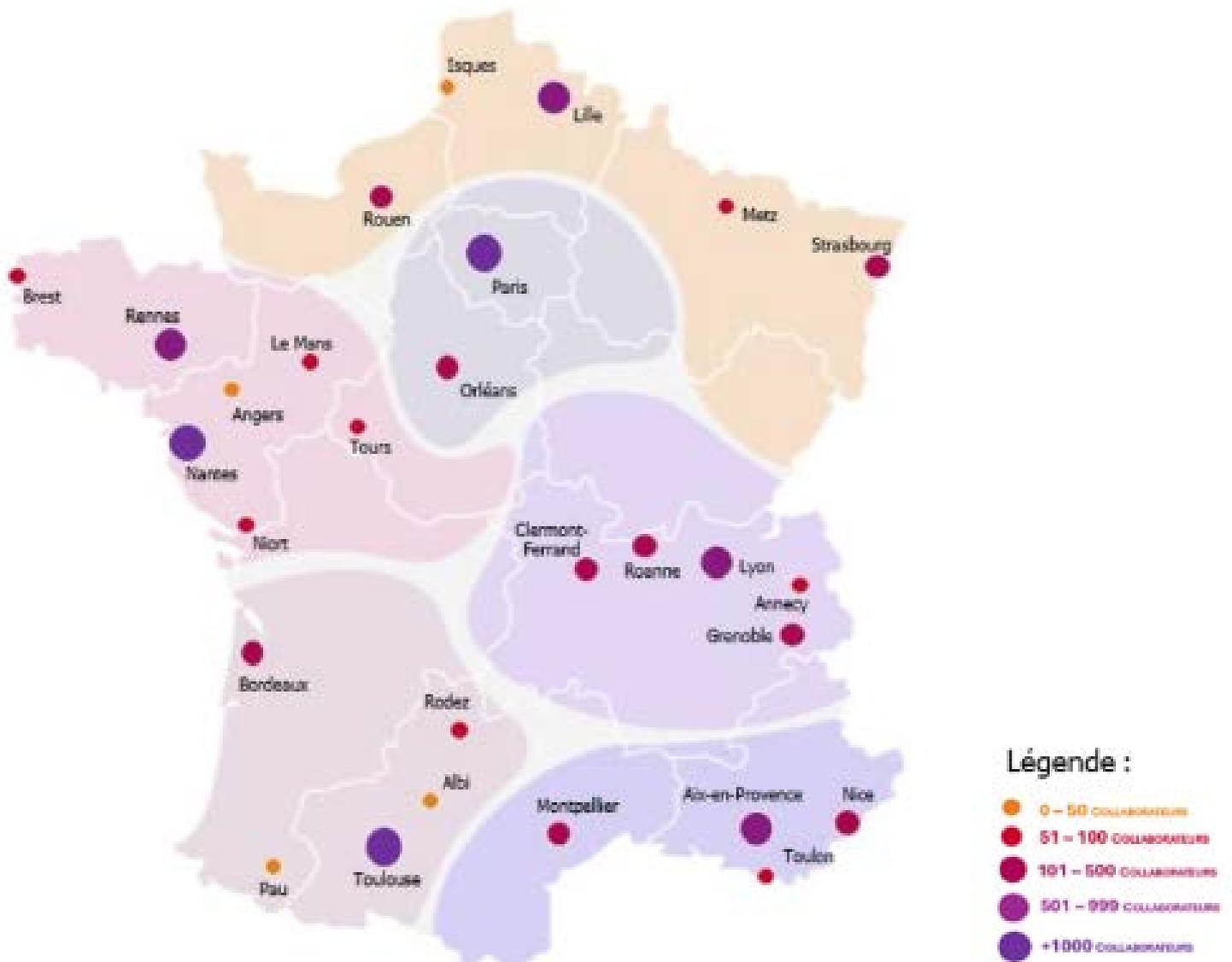




Réorganisation 2025 SSG France : Le retour aux fondamentaux

La présence régionale de SOPRA STERIA était un avantage concurrentiel et cette proximité avec les clients est un atout dans la durée.

La réorganisation annoncée par la direction devrait reprendre cette orientation à travers 9 agences régionales sur 6 bassins géographiques mais surtout cette nouvelle organisation adapte le fonctionnement de l'entreprise aux attentes du marché :





Menacé ? ... Plusieurs Accidents de Travail ? ... AVENIR alerte

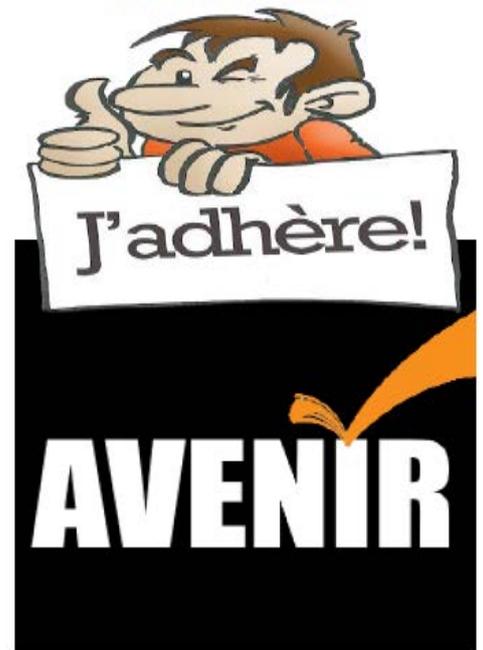
Ton directeur te demande de quitter l'entreprise ... te menace ... te déstabilise ... tu es victime d'un Accident de Travail ... les représentants de proximité sont informés ... la CSSCT puis le CSE aussi ... et la direction feint l'ignorance !

Malgré plusieurs enquêtes pour Accident de Travail déclenchées par les élus AVENIR des CSE (Article L2312-13 du Code du travail) et rapports d'experts, la situation s'aggrave dans l'entreprise. Que faire ? ... S'énerver ou Continuer à écouter les bonnes intentions de la direction ?

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



Tu parles d'une réunion amiable !
Entre ce représentant du personnel véreux, ce manager insupportable et cet RH injuste, ce n'est pas une réunion, ça va être une boucherie !

Tirons nous vite, nous avons eu tort de faire confiance !
Ces charognards sont répugnants !
AVENIR est notre dernière chance.

Dans ces conditions, les élus AVENIR ont déclenché le droit d'alerte prévu à l'article L.2312-59 du Code du travail qui indique :

" Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.

*...
L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.*

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor."

Depuis 20 ans, AVENIR fait aboutir les droits d'alerte à l'amiable avec la direction ou par décision judiciaire. La direction connaît ses obligations sur le sujet.



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

Le syndicat AVENIR demande à la direction le respect des dispositions de l'article L. 2242-20 du Code du travail sur le contenu de la négociation GEPP en proposant :

1/ A chaque CRH, la présentation préalable aux CSE des notes de cadrage afin d'échanger sur les critères et les règles d'évaluation des salariés. En effet, les CRH décident les évolutions et le parcours professionnel des salariés et il est indispensable d'échanger sur ce sujet avec les CSE.

2/ Depuis des années, la direction nous indique son accord sur la transmission des connaissances entre les seniors et les juniors. Cependant il est indispensable de reconnaître la nécessité d'affecter un temps de travail dédié à cette mission. Ainsi pour former d'autres salariés selon le dispositif AFEST ou pas, pour un coaching ou pour réaliser les entretiens d'évolution, la direction doit quantifier le travail à réaliser et affecter le temps correspondant.

3/ Intégrer tout le long de la carrière la formation à la simplification et au pragmatisme (Définir, Mesurer, Analyser, Améliorer, Contrôler) dans le socle commun. Se concentrer sur l'utile et éviter le superflu.

4/ L'apprentissage des managers à faire évoluer les salariés en les incitant à concentrer leurs forces et leurs capacités pour faire aboutir les dossiers et valoriser leurs compétences.

5/ La définition des règles d'évolution de carrière des salariés et du suivi périodique avec le CSE. En fonction de ces règles, il convient d'adopter des règles pour le soutien et le respect du droit à l'évolution professionnelle également pour les salariés exerçant des responsabilités syndicales

GEPP

IDENTIFICATION DES BESOINS

Quels sont les besoins actuels et futurs de l'entreprise en termes d'emplois et de compétences ?

1

ANALYSE DE L'EXISTANT

Quelles sont les compétences et les ressources humaines actuellement disponibles au sein de l'entreprise ?

2

STRATÉGIE

Quelle stratégie mettre pour combler les lacunes et optimiser les ressources existantes ? (recrutement, formation...)

3

PLAN D' ACTIONS

Établir un calendrier et un plan d'actions détaillé pour la mise en œuvre de la stratégie (profils à recruter, à quelle échéance, quelles évolutions internes...)

4

MISE EN OEUVRE

Mettre en œuvre les actions planifiées, telles que la formation, le recrutement ou la mobilité interne.

5

ÉVALUATION

Mesurer l'efficacité des actions GEPP mises en place et ajuster la stratégie en conséquence.

6



Egalité H/F : NON-RESPECT du maigre budget de régularisation

Le syndicat AVENIR sopra steria a considéré que l'accord égalité Professionnelle était inacceptable avec un budget de 0,1% uniquement pour financer le plan d'action pour corriger les situations d'inégalité salariale H/F.

Selon le rapport de la CFDT transmis en CSE SSG, signataire de l'accord, la direction n'a pas respecté son engagement et n'a même pas dépensé les 0,1% prévus ainsi ; 1793 salariées femmes de l'UES SOPRA STERIA n'ont pas pu bénéficier d'une analyse salariale :

LE SENS
DE L'ARNAQUE

- 34% des situations salariales des femmes de SSG n'ont pas été étudiées,
- 49% des situations salariales des femmes de I2S n'ont pas été étudiées,
- 70% des situations salariales des femmes de SHRS n'ont pas été étudiées,
- 100% des situations salariales des femmes de SSOL n'ont pas été étudiées,
- 100% des situations salariales des femmes issues de GALITT n'ont pas été étudiées.

De surcroît, la direction, selon ce rapport considère que 60% des écarts sont justifiés :

• Chez SSG, 589 salaires de salariées femmes ont été détectés en écart, mais 350 ont été considérés comme justifiés, soit 59%.

Chez I2S, 92 salaires de salariées femmes ont été détectés en écart, mais 51 ont été considérés comme justifiés, soit 55%.

• Chez HR, 37 salaires de salariées femmes ont été détectés en écart, mais 27 ont été considérés comme justifiés, soit 73%.

• Chez SSOL, aucun salaire n'a été étudié, donc aucun écart n'a été détecté du fait de la comparaison impossible avec plus de 5 hommes sur les 7 critères.

et bien entendu, aucun salarié homme n'a vu sa rémunération corrigée en fonction de l'analyse d'inégalité salariale !

Le syndicat AVENIR dénonce ce non-respect de la direction de l'obligation légale d'égalité professionnelle H/F.

Les salariés, Femmes et Hommes, expriment systématiquement leur mécontentement quant à l'équité à la reconnaissance professionnelle à SOPRA STERIA dans l'enquête GPTW. Ceci est totalement justifié. A suivre ...