

8 octobre 2025

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

NAO : AVENIR demande une négociation loyale

La direction a ouvert les négociations annuelles obligatoires des Salaires et des Conditions de Travail le 3 octobre 2025 et elle s'est étonnée de la demande d'une négociation sérieuse et loyale selon l'article L2242-6 du Code du travail.

AVENIR, appuyé par la CFDT et SOLIDAIRES, a rappelé les échecs des précédentes négociations et l'établissement d'un PV de désaccord non-conforme (Le volet salaires variables n'y figure pas correctement, de même pour le volet critères d'augmentations ...).

AVENIR a rappelé les obligations légales qui justifient ses demandes :

Article L2242-13 du Code du travail :

..., l'employeur engage, dans les entreprises mentionnées à ce même article :

1° Chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, dans les conditions prévues à la sous-section 2 de la présente section ;

...

Article L2242-5 du Code du travail

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

...

Article L2242-6 du Code du travail

Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6, qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignait les propositions respectives des parties. Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. L'employeur doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.



Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

NAO : REVENDICATIONS DU SYNDICAT AVENIR

I- Fourniture par la direction des informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause (Article L2242-6 du Code du Travail) :

- La masse salariale pour l'année 2024, la masse salariale pour l'année 2025, l'enveloppe d'augmentation réelle appliquée en 2025.
- La masse salariale selon le budget 2026 et l'enveloppe d'augmentation prévisionnelle selon l'hypothèse budgétaire actuelle.
- Les données concernant l'analyse de la direction de la situation de l'entreprise et de l'environnement économique ainsi que les perspectives 2026 pour l'entreprise.
- Les données sur les effectifs par classification Syntec / genre / référentiel métier / Âge / Ancienneté / Salaires y compris Salaires variables / Zone géographique / modalités RTT / ...
- Toutes les données disponibles et utiles concernant les primes sur objectifs comprenant les notes de cadrage et les modalités appliquées
- Le tableau d'Ancienneté moyenne par classification et par genre au 31/12/2024 avec un niveau supplémentaire de détail par fonction exercée dans chaque classification selon le référentiel métier de l'entreprise.
- Le Tableau de Rémunération annuelle moyenne brute par classification et par genre au 31/12/2024 par région avec un niveau supplémentaire de détail par fonction exercée dans chaque classification selon le référentiel métier de l'entreprise.
- Le nombre de salariés en forfait jours par entreprise et les données concernant leurs jours supplémentaires de travail par an.
- Le nombre de salariés en forfait 36h50 par entreprise et les données concernant leurs heures supplémentaires de travail par an.
- Le nombre de salariés en forfait 38h30 par entreprise et les données concernant leurs heures supplémentaires de travail par an.
- Le nombre de salariés au 35H sans RTT par entreprise et les données concernant leurs heures supplémentaires de travail par an.
- Le nombre de salariés par entreprise qui n'ont pas eu au moins un entretien professionnel tous les 2 ans depuis 6 ans. Quel est le nombre des bilans des entretiens professionnels réellement réalisés par entreprise et le pourcentage.
- Toutes les données et informations concernant la mutuelle et la prévoyance dans l'UES SOPRA STERIA (documents communs et documents spécifiques entreprise par entreprise).
- Toutes les données disponibles et utiles concernant le télétravail et ses indemnités
- Toutes les données disponibles et utiles concernant les frais professionnels
- Toutes les données disponibles et utiles concernant les subventions repas (Swile).



8 octobre 2025

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

NAO : REVENDICATIONS DU SYNDICAT AVENIR

II. 1^{ère} mouture des revendications AVENIR :

- Négociation de critères objectifs et mesurables pour les augmentations.
- Négociation d'un minimum d'augmentation (40 €) par salarié notamment pour les salariés dont le salaire est inférieur au Plafond mensuel de la sécurité sociale (3925€/mois)
- Négociation d'une enveloppe d'augmentation qui ne doit pas être inférieure à 2,5% en réservant aux salariés ETAM et IC 1.1 à 3.2 une augmentation moyenne de 3% et en limitant à un facteur de 20 le montant de l'augmentation mensuelle la plus haute par rapport à l'augmentation la plus basse dans l'entreprise c.à.d. un maximum d'augmentation mensuelle de 800 € par mois.
- Négociation d'avantages complémentaires (sur-intéressement, Programme Weshare, Abondement PERECO, augmentation du plafond du compte épargne temps, ...)
- 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)
- 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
- AVENIR demande la négociation concernant la prime de partage de la valeur ajoutée
- AVENIR demande l'application de la directive européenne sur la transparence des rémunérations et la négociation des modalités d'application dans l'entreprise
- Avenir demande une analyse quantitative et qualitative concernant les rémunérations et l'indice des salariés non augmentés depuis 3 ans et depuis 5 ans par entreprise avec détail des corrections décidées par la direction et des plans d'actions de formation pour chaque salarié et % de réalisation.
- AVENIR demande le décompte et le paiement des heures supplémentaires et des mesures concrètes en ce sens ainsi que le suivi de la charge de travail.



Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

NAO : REVENDICATIONS DU SYNDICAT AVENIR

- AVENIR demande la prise en charge intégrale des frais réels, selon les plafonds URSSAF, exposés pour la réalisation des missions.
- AVENIR demande l'augmentation du barème de remboursement kilométrique.
- AVENIR demande la négociation du plan d'actionnariat salarié et l'application d'une décote au prix d'achat.
- AVENIR demande la modification de la formule de calcul de la réserve spéciale de participation à 15% du bénéfice net. C'est un minimum pour les salariés.
- AVENIR demande la correction du système de paie concernant le calcul exact de l'indemnité de congés payés.
- AVENIR demande d'intégrer les salaires variables et les compléments à l'assiette de calcul de l'indemnité de Congés payés.
- AVENIR demande la correction du calcul de la prime de vacances pour correspondre au 1/10^e des indemnités des congés payés réellement pris sans calcul empirique.
- AVENIR demande l'augmentation de la subvention de Ticket restaurant à 7,26 € par jour (plafond Urssaf actuel).
- AVENIR demande à suivre les recommandations de l'expertise sociale SOPRA STERIA GROUP reprises dans nos publications pour la correction des indices SYNTEC par rapport à la fonction réellement exercée.
- AVENIR demande une négociation pour soutenir les dispositifs de formation et de maintien d'employabilité y compris par des reskilling NEXTGEN, des VAE et par le dispositif AFEST.

Un petit mot d'AVENIR :

- Au Directeur Général dont le départ a été annoncé à la presse le 8/09/2025 après 18 H : Lors de l'échange en CSE SSG du 26/08/2025 (Le PV du CSE sera bientôt publié), les élus AVENIR vous ont alerté concernant ce départ prévisible en vous demandant notamment de s'assurer du devenir des salariés ... Qu'en est-il ?

- Au représentant de la direction en NAO :

Vous considérez qu'il n'y a pas un droit à l'augmentation du salaire alors que ceci découle naturellement de l'exécution loyale du contrat de travail. Ainsi l'entreprise joue avec le feu car la proportion de salariés non-bénéficiaires d'une augmentation croît au fil des années : de 16% en 2022, 23% en 2023, 36% à mi-2024 et 55% en 2025 alors que plus de 60% des salariés ont été conformes aux attentes sinon au-dessus des attentes.



Contactez nous pour vos droits
info@avenir-soprasteria.com
06.06.40.48.82


