

DÉFENSE DU COLLECTIF : VOTER C'EST NÉGOCIER

SALAIRES, PRIMES ET PROMOTIONS : LA GRANDE IMPOSTURE DE SOPRA

Quel cadre légal ?

La rémunération est composée du salaire et des différentes primes. Le salaire doit respecter les principes :

- du respect des minima conventionnels
- de l'égalité salariale entre hommes et femmes,
- de l'égalité entre salarié.e.s pour un travail équivalent (à travail égal, salaire égal),
- du versement des heures supplémentaires et complémentaires éventuellement dues, qu'elles aient été ou non demandées par l'employeur

L'employeur doit confier au salarié.e des tâches qui correspondent à la qualification et la rémunération définies dans son contrat de travail. Il peut modifier les tâches confiées au salarié.e par le biais de promotions qui entraînent une modification de la qualification et de la rémunération.

L'employeur a obligation de mettre en place des accords et plans d'action pour les séniors dans le but de favoriser l'embauche et le maintien en activité des salarié.e.s âgé.e.s.

Comment ça se passe chez Sopra Steria ?

Inégalités salariales : le salaire annuel moyen des salarié.e.s les plus ancien.ne.s est inférieur à celui des nouveaux entrants pour les classifications I1.2 et I2.11.

La direction d'abord : la progression des salaires pour les 10% des salaires les plus élevés avec +4,5%, alors que l'évolution des 10% des salaires les plus bas reste limitée à +2,2%. Nos grands chefs se gavent : par famille d'emploi, la progression salariale la plus importante est conservée par le Management, à +4,8%. **6 200€ de plus pour les salaires de plus de 120K€, et vous ?**

Les disparités entre les hommes et les femmes perdurent, avec une moyenne d'écart de 9% du salaire annuel théorique en défaveur des femmes. Les écarts se creusent pour les tranches d'âge les plus élevées et toujours plus d'hommes promus aux postes à responsabilité que de femmes.

Des primes au rabais voire inexistantes (intéressement, participation, prime macron)

Arnaque sur les heures supplémentaires: les salarié.e.s sont dissuadé.e.s voire interdit.e.s par consigne de saisir leur temps de travail.

- Seuls 3% en moyenne des salarié.e.s saisissent leur temps de travail dans l'entreprise.
- Seules 0,17% d'heures supplémentaires sont reconnues dans l'entreprise ce qui est largement en dessous des moyennes nationales (3% environ).
- tous les mois des salarié.e.s réalisent des heures de travail au-delà du nombre maximal d'heures journalières ou hebdomadaires légal sans réaction de la direction.
- Partout dans l'entreprise, les projets sont en tension et malgré cela le volume d'heures supplémentaires ne bouge pas.

La mise en situation à la sauce Sopra Steria : pendant plusieurs mois, voire années, le salarié.e effectue le travail du niveau supérieur sans être promu.e et donc sans être réellement payé.e pour le travail effectué.

Des promesses non tenues : la direction s'est engagée à étudier le cas des salarié.e.s non augmenté.e.s depuis plus de 3 ans. Voeux pieux puisqu'elle n'a pas d'obligation de résultat.

Disparité des salaires selon la filière, avec de plus des filières non reconnues, comme le testing
Utilisation des critères comportementaux subjectifs du référentiel métier pour justifier d'une absence de promotion : celle-ci est basée sur le savoir-être au détriment du savoir-faire.

Un jeunisme affiché sans complexe. Sopra ne fait pas mystère de sa politique d'embauche des moins de 30 ans. Le taux de promotion est bas après

Notre combat

Une fois ce triste constat établi, que faire ?

Nous militons politiquement et syndicalement pour une redistribution équitable des richesses que notre seul travail génère.

Par une voix toujours forte, sans renoncement ni compromis, nous continuerons à nous opposer aux accords que d'autres syndicats réformateurs ou serviles se complaisent à vous présenter comme de beaux succès, quand en réalité ils ne vous accordent guère plus que ce que la loi prévoit déjà.

Encore et toujours, nous conseillons, accompagnerons et défendons les salarié.e.s injustement malmenés.

40 ans (<10%), alors qu'il dépasse les 25% avant 35 ans. Les tranches d'âge inférieures à 40 ans présentent une revalorisation moyenne supérieure à 3,4%, contre une revalorisation moyenne inférieure à 2,6% pour les tranches d'âge comprises entre 40 et 60 ans. Des augmentations pour les jeunes pendant les premières années et après ?

PM : la filière reine ! Ici les promotions et augmentations sont légions pour ces graines de champions ! Mais aussi pour les ténors. Ben oui, c'est grâce à eux que la boîte tourne ! Et honte à ceux qui préfèrent la technique.

Mais pour faire bouger véritablement les lignes et obtenir une juste rémunération de votre travail et une reconnaissance de vos mérites, seule une épreuve de force peut contraindre la direction au partage.

Et pour cela, nous avons besoin de vous.

Après avoir alerté à des multiples reprises les directions locales et nationales, le CE a pris la décision d'alerter le conseil d'administration SopraSteria du risque économique et social qu'encourt notre entreprise du fait de la non reconnaissance et du non-paiement d'heures supplémentaires. A suivre ...

VOTEZ POUR DES REPRÉSENTANTS QUI DÉFENDRONT VOS INTERÊTS : SOLIDAIRES INFORMATIQUE !



Site Web



Contactez nous :

soprasteria@solidairesinformatique.org

Raphaëlle Collin	SSG Toulouse	07.84.05.30.31
Marie-Claude Kukla	SSG Toulouse	06.17.39.12.00
Simon Bozic	I2S Roanne	06.66.35.72.43
Alain Chazalon	SSG Lyon	06.75.28.23.10

INSCRIPTION NEWSLETTER :

diff-soprasteria-subscribe@solidairesinformatique.org

Mohammed Ghoufraoui	SSG Nantes	07.61.16.33.30
Eric Rigaud	SSG Aix	06.08.68.33.87
Eric Simon	SSG Nantes	07.83.42.99.46
Nadine Stephant	SHRS Paris	06.13.06.01.52

