

# AVENIR,

## La Liste Indépendante et Engagée



Plus de 70 candidats Indépendants et Engagés  
100% pour les salariés et qui ne veulent pas nuire à notre entreprise

L'engagement de vos candidats AVENIR :

- ✓ Un peu de concret ne fera pas de mal dans l'application des valeurs de SOPRA STERIA. AVENIR sait obtenir vos droits sans nuire à l'entreprise et sans agresser les autres.
- ✓ Eh oui, c'est possible ! Défendre les intérêts des salariés ne passe pas par des propagandes permanentes qui aboutissent entre autres ... à un accord RTT au rabais. Aucun jour RTT pour les salariés soi-disant en modalité 1 et non-prise en compte de l'horaire réel pour les salariés en modalité 2 et 3. Pour AVENIR, les bons comptes font les bons amis.
- ✓ Agir au quotidien pour chaque collègue permet de créer la solidarité positive entre les salariés et la défense des intérêts des salariés tant au niveau individuel qu'au global.
- ✓ AVENIR apporte des solutions à des problèmes individuels qui peuvent toucher chacun d'entre nous, mais aussi des méthodes et des moyens pour assurer l'intérêt collectif. L'ex-périence réussie de l'équipe AVENIR lui a forgé une réputation à mériter chaque jour.
- ✓ AVENIR s'attache à adopter des solutions pragmatiques face aux agissements «non-objectifs». L'équité nécessite une vigilance et des actions précises pour l'obtenir.
- ✓ L'objectif pour AVENIR, c'est d'instaurer à SOPRA STERIA une politique de gains mutuels entre les salariés et la direction. AVENIR a permis à beaucoup de salariés de trouver des solutions même dans les situations les plus critiques et les plus difficiles. La crédibilité de notre équipe a permis d'éviter de tourner en rond à plusieurs reprises. AVENIR apporte dans son environnement des solutions en toute discrétion là où d'autres dépensent leur temps à maudire les problèmes.

## 70 CANDIDATS pour tous les sites :



SSG : JOSEPH RAAD, SOPHIE PARTOUCHE, CYRIL GANET, HABIBA ABCHI, KHALID OUKZIZ, NAURA BENMOHAMED, HAKIM BESSA, WASSILA CHENINI, CHRISTOPHE CHAPPAT, MARIE MOUSKOUTA SAGNA BOUYNE, FAYCAL HOUARI, SYLVIE BRAYE, ERWAN HIDA, FATIMA HADI, ABDELHAK BELAID, NADIA BOUBKIRI, AZZEDINE EL GHAZOUANI, RACHIDA ABCHI, PHILIPPE GENDRE, DOMINIQUE GUERON, STEPHANE BESSIS, STEPHANE LEVY, ROGER SAS, KHEMISS IZZOUZI, GHISLAIN CARRE, ZOHEIR KHIAT, SAMI BENMOSBAH, SAID KAZIZ, FREDERIC ROBERT, JEAN-MARC LEMBERT, BACHIR ARFA, ALI EL AROUA, MOHAMED EL MRABAH ...

SBS : Eric ANDRIOT, Philippe KREBS ...

IS2 : RACHID TOULOU, ILHAM TOFFOLETTI, JEAN-FRANÇOIS HEYWOOD, JOSIANE BOUZAID, MICHEL MARIUS, VALERIE BOLLIET, MUSTAPHA OULDTATA, JONATHAN SAUCY, ADEL SASSI HACHEMI, FARID AMROUNE, VINCENT LAPORTE, JULES-MICHEL BONNIN, HERVE NOLAND, JEAN-LUC MARTI, ETIENNE DECHERF, FRED MARTIGNY, KARIM BOUALI, FRANCIS ADABUNU, ILHAM TOFFOLETTI, ANSELME DELEST, JEAN-LUC MARTI, OLIVIER VERRIER, ABDEL BENLOUNES, AZMI SHARAYRA, PATRICE DELALANDE, ABDELHAMID BELKADI, MICHEL SILLY, MICHELE BRIAND-TIXIER, BRUNO LE DAIN, THIERRY HUSSE, WILLY FOKOUA, ABDENNOUR CHELHAOUI ...

# Avenir, La Liste Indépendante et Engagée

- ✔ SOPRA STERIA est notre entreprise et cela doit se voir. Il faut retrouver l'esprit positif et de partage qui a permis de se développer grâce à l'attachement de ses salariés.
- ✔ AVENIR apporte dans son environnement des solutions en toute discrétion là où d'autres dépensent leur temps à maudire les problèmes.
- ✔ SOPRA STERIA doit soutenir le développement professionnel de chaque salarié. Ceci passe par une politique volontariste de motivation, d'augmentation, de formation et de promotion.
- ✔ Nous voulons apporter des solutions pragmatiques aux problèmes sans polémique. Nos élus l'ont toujours fait avec succès.
- ✔ Chaque jour, des salariés viennent nous voir, en raison de souffrances au travail, de perte de salaire, de non-augmentation récurrente, d'absence de promotion, de formation refusée... Nous devons refuser toute fatalité. Nous agissons dans l'intérêt collectif, nos résultats sont le fruit de notre expérience et notre expérience repose sur votre confiance.
- ✔ Le travail posté et les astreintes nécessite des aménagements pour éviter certains accidents liés à la fatigue excessive. Les délégués de AVENIR ont également obtenu des arriérés de salaires et d'indemnités sur plusieurs années pour nos collègues. Nous agissons pour généraliser cette régularisation.
- ✔ La direction et les salariés peuvent s'entendre. Il suffit d'apporter un catalyseur. C'est AVENIR, 100% salariés indépendants de la direction et qui ne veulent pas nuire à l'entreprise.
- ✔ Les décisions d'AVENIR se prennent sans aucune influence extérieure.
- ✔ Notre décision est parfaitement autonome et interne «100% salariés». Nous avons pu éviter des cas de «souffrance au travail» manifestes avec une discrétion absolue. La polémique et la désinformation ne sont pas compatibles avec une représentation efficace des salariés.
- ✔ AVENIR s'intéresse vivement au rétablissement du dialogue social à SOPRA STERIA.
- ✔ Nous devons continuer à revendiquer, négocier avec la direction et agir pour traiter les conséquences de certaines méthodes de management socialement négatives.
- ✔ Les salariés souhaitent que SOPRA STERIA leur permette de réussir leurs missions avec une juste reconnaissance. AVENIR sera toujours efficacement à vos côtés à chaque sollicitation.
- ✔ Votre vote pour les listes AVENIR fera sonner l'heure du changement attendu à SOPRA STERIA : restaurer l'équilibre dans les relations sociales en dotant les salariés de nombreux représentants indépendants et engagés auprès d'eux.

## Pour un bon Comité Social et Economique :

### Étendre les activités et les subventions du CSE à tous les salariés

- ✔ Les vacances, les voyages, les sorties pour tous les salariés et sur tous les sites
- ✔ Des chèques-cadeaux et des subventions pour chaque salarié et ses enfants
- ✔ Négocier des réductions collectives au profit de tous
- ✔ Négocier avec SOPRA STERIA l'augmentation du budget du CSE
- ✔ Obtenir une participation \ Intéressement > 2000 € \ salarié
- ✔ Rendre efficace l'Aide 1% Logement (locatif, achat, travaux ...)
- ✔ et surtout ... Écouter et Satisfaire vos demandes !



# Les candidats AVENIR représentent le consensus, le bon sens, l'action réussie et l'assistance des salariés sur toute la France !

Consultez les **preuves** publiées pour la 1ère fois



[PREUVES.AVENIR-SOPRATERIA.COM](http://PREUVES.AVENIR-SOPRATERIA.COM)

Déjà 70 candidats AVENIR se présentent pour l'élection des membres du CSE et la désignation des représentants de proximité sur toute la France.

**Contactez-nous pour rejoindre l'équipe AVENIR** comme candidat au 2<sup>e</sup> tour de l'élection du CSE ou pour devenir représentant de proximité sur votre site.



1

a défendu vos droits collectifs y compris en justice  
...

et a gagné face à la direction !

2

vous assiste individuellement y compris en justice  
...

**et n'a jamais failli !**

3

met la pression pour des bons accords  
...

et les a signés pour vous !

4

a subi une fraude électorale condamnée  
...

**et l'a vaincue !**

## Obtenir des accords d'entreprise Gagnant-Gagnant ... et non au moins-disant !

### Un accord de participation aux résultats en % du bénéfice net

La Loi permet cette formule et la direction a admis l'intérêt de notre proposition. Nous pouvons imposer un intéressement\participation d'au moins 2000 € par salarié/an (la moyenne en France est de 2450 € par salarié/an).

Nous avons engagé le processus auprès du décideur et votre vote AVENIR est décisif pour notre forte représentativité et AVENIR a toujours gagné pour vous.

### Un accord de télétravail jusqu'à 3J par semaine dans les normes

AVENIR a déjà obtenu cet accord dans Steria et il a été appliqué jusqu'en 2017 à SOPRA STERIA (30€/mois et 200€ pour l'installation) ... Il faut améliorer l'accord à SOPRA STERIA !

### Un accord sur les salaires, conditions de travail et égalité professionnelle

La direction ne respecte même pas ses obligations légales ... Seul AVENIR agit et a déjà obtenu des régularisations amiables ou judiciaires.



# AVENIR



## Agir pour corriger les erreurs de paie et obtenir tous vos droits

### Le calcul de l'Indemnité de CP est < à la règle du 1/10<sup>e</sup>

La loi permet à AVENIR, en fonction de votre vote, d'obtenir une décision judiciaire en votre nom pour rétablir ce droit. Il est dû un complément entre 0,5% à 1% de votre salaire annuel pour les congés payés.

### La reconnaissance et paiement des Heures Supplémentaires et l'ajustement salarial

Seul AVENIR agit pour faire respecter la règle. Soutenez AVENIR et obtenez vos droits « les bons comptes font les bons amis ».

### Le paiement des droits des salariés en travail posté, en astreinte ...

AVENIR agit collectivement (ex Société Générale, ex. accord 2019) et individuellement pour vos droits ... AVENIR a signé l'accord de travail en équipe, veille à son application et œuvrera pour son évolution ...

## Obtenir une meilleure répartition des œuvres sociales du CSE et démultiplier les nouvelles activités

AVENIR s'engage à un chèque Cadeau Noël d'au moins 100 € par salarié et 30 € par enfant à charge. AVENIR a agi pour augmenter ce budget, il faut nous soutenir ! AVENIR a agi pour maintenir la subvention sportive et les sections sports (foot, tennis, golf, VTT...).

### AVENIR s'engage à démultiplier les activités nationales et locales pour en faire bénéficier tous les salariés.

AVENIR a soutenu les activités à large public et a demandé la prise en charge partielle des activités individuellement choisies par vous (Loisirs\ culture\sport\ locations\tarifs vacances accessibles à tous). Le CSE doit évoluer en ce sens.

Consultez l'intégralité du programme et les **preuves**



[HTTP://PREUVES.AVENIR-SOPRASTERIA.COM](http://PREUVES.AVENIR-SOPRASTERIA.COM)

<http://avenir-soprasteria.com>

06.06.40.48.82

[info@avenir-soprasteria.com](mailto:info@avenir-soprasteria.com)



**Christophe CHAPPAT**  
AGENCE SECTEUR PUBLIC

INGENIEUR  
CONCEPTEUR

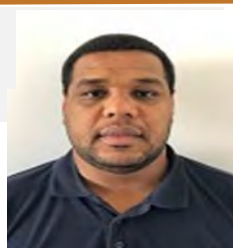
CHARGÉ DE MISSION  
HANDICAP & CHSCT



**Khalid OUKZIZ**  
AGENCE SECTEUR PUBLIC

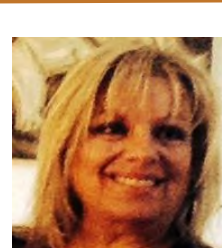
PRODUCT OWNER

REPRÉSENTANT DU  
PERSONNEL  
(CE/CHSCT)



**Erwan HIDA**  
CSP SAP

INGENIEUR D'ETUDES



**Dominique GUERON**  
AGENCE CONSEIL  
AEROLINE

MANAGER &  
CONSULTANTE



**Roger SAS**  
AGENCE AEROLINE PCS

INGENIEUR D'ETUDES

REPRÉSENTANT DU  
PERSONNEL  
(DP/CHSCT)

## Une équipe vraiment Représentative ?

Vos candidats **Avenir** toulousains représentent la quasi-totalité de la diversité des salariés de l'entreprise avec des salariés issus des métiers de l'intégration et du conseil.

Certains candidats AVENIR sont déjà très expérimentés et les autres seront formés pour devenir comme d'habitude, des interlocuteurs efficaces sur qui vous pourrez compter face à la direction.

- DEMANDES DE PLUS EN PLUS COMPLEXES, EFFECTIFS EN BAISSSE, STRESS.....



## Et si nous parlions des Risques PsychoSociaux (RPS) et du Stress au travail ?

Quel est Votre constat ?

### La direction ne veut pas diffuser les résultats de l'enquête du Médecin du Travail à Toulouse ... Etonnant NON ?

Vous avez été pourtant plus de 48% à répondre à l'enquête RPS/QVT faite par la médecine du travail. Les résultats, désastreux, ont été présentés officiellement au CHSCT. Les contraintes quantitatives (charges de travail importantes, rythme soutenu, manque de suivi de certains managers...) sont la première source de stress dans toutes les agences.

**Etonnant non ! C'était déjà notre constat depuis des années sur plusieurs sites, avec nos propres enquêtes de terrain (sondages Karasek).**

## Des constats certes, mais Quid des ACTIONS d'AVENIR et de leurs Résultats ?

Les élus Avenir sur Toulouse ont été décisifs pour que la direction accepte que le médecin du travail forme les managers lors d'une journée de sensibilisation sur les RPS et réalise enfin une enquête locale sur les RPS. Il fallait bien commencer par sortir la direction du déni (les preuves de nos actions sont sur notre site, cf. section Candidats MP-Toulouse). De nombreux(ses) collègues sont en souffrance ! AVENIR sonne l'urgence pour chaque salarié en détresse et cela sans concession avec la direction.

Les résultats sont cependant encore insuffisants mais notre travail a contribué à faire évoluer les lignes sur les obligations employeur (santé au travail, employabilité et suivi de carrière). 48% des salariés se disent stressés du fait du travail (résultats enquête CHSCT 2018) et on n'a toujours pas les résultats de Great Place to Work 2019 ? ... **Etonnant NON ?**

**AVENIR n'a pas signé et ne signera pas n'importe quoi !**

### ◆ Accord temps de travail : opération vérité !

C'est encore un des rares points du code du travail auquel mêmes les accords ne peuvent déroger : la durée légale du temps de travail est de 35 heures et tout dépassement doit ouvrir droit à une compensation équivalente (L3121-28, L3121-27).

**Pour les modalités 1, 36h50, sur un an, cela représente 11,42 j de repos compensateur. Avant l'arrivée d'AVENIR à SOPRA, la direction avait fait gober aux syndicats que c'était 10 jours soit une arnaque de 1,42 jours par salarié concerné et par an. AVENIR a démontré, que le calcul exact donne 11,42 Jours sachant que SYNTEC a publié depuis l'an 2000 que 1H de plus par semaine représente 6 Jour de RTT et que 1h50 correspond à un minimum de 11 Jours. Ainsi ce n'est pas Traid-Union qui a obtenu 1 jour de RTT de plus, c'est juste le droit des salariés, défendu par AVENIR, qui a abouti. Nous avons demandé en négociations l'application des règles mais Traid-Union a donné le droit à l'employeur de ne pas payer toutes les heures supplémentaires réalisées et s'est même opposé à l'action du CE sur le sujet auprès du Conseil d'Administration ! Le Procès-verbal du Comité d'entreprise du mois de Juin 2019 le prouve !**



### ◆ Télétravail : il faut avancer plus !

Vous demandez à la direction d'aller plus loin sur le télétravail qui est devenu un droit depuis septembre 2017 mais celle-ci résiste encore. Pourtant l'accord signé en 2013 par **Avenir** chez Steria et qui est resté applicable jusqu'en 2016 dans SOPRA STERIA ainsi que les accords de la concurrence sont plus avancés que le nôtre.

L'accord STERIA applicable de 2013 à 2016 et celui de la concurrence sont de loin plus avantageux :

- 3 jours de télétravail par semaine alors que SOPRA STERIA admet 1 journée de télétravail (Exceptionnellement 2 si besoin temporaire du projet).
- 30 euros d'indemnisation des frais par mois alors que SOPRA STERIA applique 10 euros maximum
- 200 à 300 euros de frais d'installation alors que SOPRA STERIA ne rembourse rien (zéro euros).

### ◆ Accord Handicap : il faut avoir des élus capables de faire un suivi rapproché !

L'accord handicap a évolué grâce à AVENIR avec son expérience. Mais il reste encore des progrès à faire pour atteindre les 6% d'emploi directe et des conditions de travail honorables. La nouvelle loi limite les abus sur la consommation des budgets de communication dont use la direction. Cette nouvelle répartition budgétaire devrait favoriser le maintien dans l'emploi. Nos élus doivent cependant continuer de faire un suivi rapproché pour que les situations soient traitées correctement.

### ◆ Négociation qualité de vie au travail (QVT) : une méthode et des résultats

Nous poussons vos besoins afin qu'ils soient clairement définis dans des négociations pointues sur un thème précis. Vous attendez des avancées sur : l'aménagement d'espaces de restaurations, des horaires plus flexibles pour les salariés et non au gré de la direction, l'adaptation des postes de travail, l'installation de navettes inter-sites, le co-voiturage, l'aide aux financements de vélo électrique, la prise en compte du lieu de vie pour l'attribution des missions, repenser la fiche d'indemnisation IK vélos. Cette méthode nous a permis d'aboutir et de signer l'accord IK vélos.

**La griffe AVENIR, c'est la signature exigeante pour l'intérêt des salariés**

**Avenir**  
**sopra-steria**

**100% Salariés, Indépendants et Engagés**

<http://mpavenirsoprasteria.over-blog.com/>

# DOSSIER

## Environnement de travail

1° Nos actions auprès de l'inspection au sujet des locaux de restauration

2° Nos actions pour le maintien de la conciergerie aux Ramassiers (nous en demandons la généralisation sur les autres sites)

# Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés



Liberté • Egalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL

L'inspecteur du travail,

à

SOPRA STERIA GROUP

1, avenue André Marie AMPÈRE

31770 COLOMIERS

Olivier DANIEL  
no-031\_wel@directe.gouv.fr  
(05 42 89 81 70)

REÇU L.

1 JAN 2019

2016-1223391-4

27/12/2018

Local de restauration/mise en demeure

14.158.002.64002

Madame, Monsieur,

À la suite de ma visite du 18 décembre 2018 dans votre établissement, veuillez trouver ci-joint une mise en demeure relative au local de restauration.

Vous voudrez bien m'informer de la suite qui y sera donnée.

Dans l'attente, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

L'inspecteur du travail,

Olivier DANIEL





## MISE EN DEMEURE PRÉALABLE À PROCÈS-VERBAL Local de restauration

L' Inspecteur du travail soussigné,

VU les articles L. 4721-4, L.4721-6, R.4228-22 et R.4721-5 du code du travail,

**CONSIDERANT** que lors du contrôle du 18 décembre 2018 au sein de l'établissement SOPRA STERIA GROUP, 1, avenue André Marie AMPERE à Colomiers (31), il a été constaté la présence de salariés,

Que l'établissement occupe un effectif de l'ordre de 750 salariés,

Que le nombre de salariés souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à 25,

Que l'employeur ne met pas à leur disposition un local de restauration pourvu de sièges et de tables **en nombre suffisant**, comportant un robinet d'eau potable, fraîche et chaude pour dix usagers, doté d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats,

**CONSIDERANT** que l'octroi de tickets restaurants et la possibilité de déjeuner à domicile ou dans des établissements de restauration à proximité n'exonèrent pas l'employeur de son obligation,

**CONSIDERANT** qu'il résulte de l'ensemble des éléments qui précèdent que les faits constatés constituent une infraction aux textes précités,

# Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

En conséquence,

DÉCIDE

L'employeur est mis en demeure de se conformer aux dispositions de l'article R. 4228-22 dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la présente décision.

Fait à TOULOUSE, le 27/12/2018,

L'Inspecteur du travail

Olivier DANIEL



Voie de recours :

La présente décision peut faire l'objet d'une réclamation suspensive par lettre recommandée avec accusé de réception devant le directeur de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi 5 : Esplanade Compans Caffarelli BP 98016 Cedex 31080 TOULOUSE 6 dans un délai de maximum 15 jours à compter de sa réception ou au plus tard avant le délai de la fin d'exécution de la présente si celui-ci est inférieur à 15 jours.

Cette réclamation est un préalable obligatoire à tout recours contentieux.

La décision contestée doit être jointe au recours.

# Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

## Actions élu Avenir (CE/DP) pour le maintien de la conciergerie aux Ramassiers

**De :** OUKZIZ Khalid <khalid.oukziz@soprasteria.com>  
**Envoyé :** lundi 8 avril 2019 18:23  
**À :** JOUANNAUX Philippe <philippe.jouannaux@soprasteria.com>  
**Cc :** LENOTRE Jean Francois <jean-francois.lenotre@soprasteria.com>  
**Objet :** Pétition pour le maintien de la conciergerie aux Ramassiers  
**Importance :** Haute

Bonjour,

Issue d'une initiative New Way, la conciergerie mise en place aux Ramassiers risque de se terminer au 30 Avril.

La conciergerie est appréciée par de nombreux salariés du site et plus de 100 salariés se sont rapidement mobilisés autour d'une pétition que vous trouverez en pièce jointe (111 signataires à date).

Par cette pétition, ces salariés vous font remonter leur souhait de voir ce service maintenu.

Merci pour votre retour.

---

Cordialement

Khalid OUKZIZ  
Représentant du personnel du site des Ramassiers

**De :** JOUANNAUX Philippe  
**Envoyé :** mercredi 17 avril 2019 06:45  
**À :** OUKZIZ Khalid  
**Cc :** LENOTRE Jean Francois; TEIXEIRA Serge  
**Objet :** RE: Pétition pour le maintien de la conciergerie aux Ramassiers

Monsieur Oukziz,

Au regard du point à l'ordre du jour voulu par le Comité d'Établissement SSG du mois de mars qui est le suivant : « *au catalogue de certaines conciergeries sont listées des activités qui viennent directement en concurrence de certaines activités proposées initialement par le CE, telle que par exemple l'activité de livraison de fruits et légumes à Toulouse. Le CE demande la liste de ces activités et demande également à ce que ces activités en doublon cessent* », il nous est apparu que le CE souhaitait qu'il soit mis fin à cette conciergerie.

Il serait souhaitable que les élus clarifient leurs positions.

Pour notre part, nous ne sommes pas opposés au maintien d'une conciergerie, même si certains réglages sont à opérer après la phase de test qui vient de s'achever.

Cordialement,

Philippe JOUANNAUX

# Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

RE: Pétition pour le maintien de la conciergerie aux Ramassiers

OUKZIZ Khalid

Mer 24/04/2019 14:43

À : JOUANNAUX Philippe <philippe.jouannaux@soprasteria.com>

Cc : LENOTRE Jean Francois <jean-francois.lenotre@soprasteria.com>; TEIXEIRA Serge <serge.teixeira@soprasteria.com>

Bonjour,

Dans la position du CE que vous citez, le CE ne demande nullement l'arrêt de la conciergerie.

Cependant, un point conciergerie a été rajouté pour la réunion CE du 29 et 30 Mars et il devrait être traité sauf en cas de prolongation.

Les clarifications que vous demandez devraient donc être apportées officiellement par la CE début Mai.

Cordialement

Khalid OUKZIZ

Délégué du personnel des Ramassiers

---

**Avenir**  
**sopra-steria**

**100% Salariés, Indépendants et Engagés**

<http://mpavenirsoprasteria.over-blog.com/>

# DOSSIER RPS

1° Nos actions auprès de l'inspection sur les RPS

2° Avis d'inaptitude DP d'une ex-elue Traid-Union et défendue par Avenir. Cet avis pointe ses conditions de travail.

3° Remontée au médecin du travail par les salariés des facteurs de RPS (depuis 2016)

# Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Légalement, la direction doit fournir son programme annuel de prévention des risques pour détailler ce qu'elle compte faire pour protéger les salariés autant sur le plan mental que physique. Il a fallu l'arrivée d'Avenir dans le paysage syndical, pour que cette obligation commence à être respectée à partir de 2019, suite à l'intervention de nos élus auprès de l'inspection du travail. Ce genre d'actions, couplé à nos interventions auprès du médecin et nos soutiens sur les situations individuelles, ont contribué à faire bouger les lignes notamment pour obtenir les actions de la direction telles que :

- La journée de sensibilisation RPS pour les managers
- L'enquête locale RPS/QVT

Les preuves ci-dessous avec un courrier de l'inspection envoyé suite à la visite chez l'inspection d'un de nos élus Avenir et aussi candidat au CSE :

# Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL



Direction régionale des  
entreprises, de la concurrence,  
de la consommation, du travail  
et de l'emploi

Occitanie

Pôle travail

Unité Départementale  
de la Haute-Garonne

Inspection du travail  
Unité de Contrôle 4  
Secteur Nord-Ouest de Haute-  
Garonne

Section 4

Affaire suivie par : Beatrice LEDEVIC

Courriel :

Téléphone : 05-62-89-81-70

Télécopie : 05-62-89-81-05

Réf. :

N° IDOINE : 2018-014902-2

PJ :

Date : 11 janvier 2018

**Objet :** Consultation du CHSCT

L'Inspectrice du travail,

à

SOPRA STERIA GROUP

Les ailes de l'Europe

37 chemin des Ramassiers

31770 Colomiers

Monsieur le Président du CHSCT

Monsieur,

J'ai été saisie par Monsieur Khalid Oukziz, membre du CHSCT sur les questions suivantes :

1) .....

2) **Bilan et Programme annuel de prévention des risques professionnels**

Le bilan annuel 2017 n'a pas été établi ni présenté au CHSCT, il leur a été présenté le programme 2017 seulement au mois d'octobre 2017.

Lors de la motion du 16 octobre 2017, les membres demandent donc d'être informés et consultés sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail 2018 avant la fin de l'année 2017.

# Avenir sopra-steria

**100% Salariés, Indépendants et Engagés**

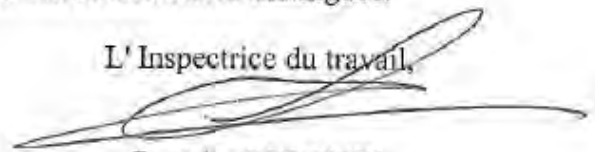
Je vous rappelle que la finalité du programme est de **fixer la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir.**

Conformément à l'article L4612-16, je vous demande de procéder à l'information et consultation du CHSCT sur le bilan 2017 et le programme 2018 dans les meilleurs délais. Vous m'informerez de la date retenue de consultation.

Je vous demanderai de bien vouloir m'informer des suites réservées à ces observations dans les meilleurs délais.

Veillez agréer Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

L'Inspectrice du travail,



Beatrice LEDEVIC

Conformément à l'article R4614-5 du code du travail, vous informerez le CHSCT au cours de la prochaine réunion de la présente.



# Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Avis des délégués du personnel du site des Ramassiers rendu le 23/08/2018 sur une inaptitude déclarée par médecin du travail, d'une ex-élue Traid-Union. Avis voté à l'unanimité avec abstention d'un élu Traid-Union). Cet Avis pointe les conditions de travail anormales subies par notre ancienne collègue mais un élu Traid-Union ne l'a pas voté avec nous et les autres élus présents, sans explications convaincantes :

## **AVIS des délégués du personnel du site des Ramassiers sur l'inaptitude d'une salariée**

Pour les délégués du personnel, il y a un lien entre les conditions de travail vécues par la salariée et la situation actuelle actée par la médecine du travail, à savoir :

### **CONCLUSIONS ET INDICATIONS RELATIVES AU RECLASSEMENT (art. L. 4624-4)**

**Inapte : Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable sa santé - Art. R4624-42 du CT : Inaptitude définitive au poste d'ingénieur informatique, sans reclassement possible dans l'entreprise.**

Nous sommes cependant favorables à son départ pour sa santé.

En effet : malgré les mois d'arrêts maladie de la salariée (dès 2017) et les alertes remontées à son management et à la médecine du travail, la prévention n'a pas été à la hauteur et n'a pu empêcher d'arriver à la situation d'inaptitude actuelle.

Il est à noter aussi que lors d'une réunion DP pendant le traitement d'un point sur les RPS, en présence du DORH, la salariée a craqué lors de l'évocation de sa situation.

Les facteurs professionnels ayant touché la salariée sont pourtant bien connus et rappelés dans le rapport d'Expertise Syndex commandés par l'IC CHSCT :

"En général on peut dire que les personnes qui se sentent stressées du fait de leur travail mettent en avant les raisons suivantes : une charge de travail qui pose problème (volume de tâches, rythme trop intense, etc.), un manque d'autonomie et/ou de compétences pour bien réaliser ses missions, et un soutien de la part des collègues et de la hiérarchie qui peut manquer".

Ces éléments sont aussi rappelés dans le bilan de la médecine du travail.

Le rapport Syndex précise aussi que ces situations de travail avec risque pour la santé, ne sont pas marginales :

# Avenir sopra-steria

**100% Salariés, Indépendants et Engagés**

« 48% des personnes interrogées indiquent qu'elles se sentent stressées\* du fait de leur travail. Dans le détail on peut dire que :

- 56% de femmes disent se sentir stressées contre 38% des hommes

Une nette majorité des personnes ayant entre 30 et 59 ans disent se sentir stressées, à la différence des moins de 30 »

La salariée étant une femme âgée à peine de plus de 30 ans, cumule donc 2 critères à risque: le sexe et l'âge, la positionnant ainsi dans une population à risque en terme de RPS. Nous demandons que la direction prenne enfin des mesures sérieuses de prévention en termes de RPS avec des mesures urgentes correctives pour éviter que de telles situations similaires ne se reproduisent ou que des salariés en souffrance quittent l'entreprise dans l'anonymat la plus totale. La direction ne peut pas, au prétexte que des groupes de travail RPS/DU associant CHSCT/direction, ont été créés cette année, pour s'affranchir même partiellement de sa responsabilité (Cf. L4124-1) et ne pas avoir une réponse à la hauteur de l'urgence de la situation. D'ailleurs comme rappelé par l'inspection du travail, le programme annuel 2018 n'a toujours pas été fourni au CHSCT à ce jour et le document unique peut nettement être amélioré notamment sur le sujet des RPS (Cf. préconisation à la fin du rapport d'expertise Syndex).

**Votes : 3DP pour cet avis et 1 DP qui s'abstient**

# Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

<http://mpavenirsoprasteria.over-blog.com/>

## Extrait Bilan médecine du travail Toulouse 2018

Concernant le risque RPS, les plaintes qui reviennent régulièrement, tout type de visite confondu (VIP périodique, à la demande, de reprise, etc.) :

- une charge de travail importante, mal évaluée, et un manque de ressources pour y pallier,
- des objectifs pas toujours clairs,
- un surinvestissement non récompensé
- un manque de soutien et d'accompagnement de la hiérarchie quand le collaborateur est en mission chez le client (sentiment d'isolement) ou quand il fait remonter des difficultés.
- un sentiment d'insatisfaction au travail (perte de motivation, d'intérêt),
- une perte de confiance dans l'entreprise, (rapport à ses propres valeurs)
- un manque de reconnaissance par l'entreprise (de l'investissement, de la qualité du travail)
- un manque de visibilité sur leur avenir professionnel : missions parfois « sous qualifiante », avec peur d'un impact sur la carrière du collaborateur, des périodes d'intercontrat (souvent vécues comme « une mise au placard »), des discours contradictoires (reproche de problèmes d'employabilité du fait d'un profil spécifique et refus en parallèle de demande de formations pour élargir les compétences).
- Un relationnel très complexe avec le management (tout niveau) avec des situations décrites, impactant la santé des collaborateurs (par exemple : propos qui seraient dévalorisant, désobligeant, des critiques incessantes non constructives, une absence d'écoute, des tensions et conflits très réguliers.).<sup>1</sup>

Les salariés remontent tous ces points au nouveau médecin depuis 2016 mais il faut visiblement encore faire des enquêtes pour que la direction sorte du déni et agisse.

Retournera-t-elle au déni si les résultats des élections aboutissent à avoir des élus pas très combatifs ?