



Le Canard déchaîné



Avenir, La Liste Indépendante et Engagée

AVENIR vous sort du PÉTRIN

Virée car ... NON-SOUMISE !

Mme S, 30 ans, 5 années d'ancienneté à SOPRA-STERIA en prestation chez CANAL+ à temps plein avec renouvellement systématique et satisfaction du client, a été maltraitée et licenciée récemment.

Comment le manager peut reprocher à la salariée de ne pas venir travailler en dehors de ses horaires ... pour des chantiers internes ou des offres alors qu'elle est déjà facturée à temps plein chez le client ?

Ce manager, face aux règles de droit, s'est emporté lors de l'entretien préalable y compris sur la RH qui l'assistait à qui il s'est adressé en disant : Tais-toi, maintenant tu te tais, tu ne dis plus aucun mot, elle était tétanisée !

AVENIR a pris en charge la problématique de Mme S. qui est choquée par ce manque de reconnaissance et la manière brutale employée après 5 ans de bons et loyaux services.

Tous ses collègues ont témoigné des qualités de Mme S. et de ses résultats. Le client CANAL+ également.

Mis devant ce fait accompli, le client a décidé de rompre avec SOPRA-STERIA en arrêtant la prestation.

Mme S. sera bientôt indemnisée pour le préjudice subi soit par jugement ou via une transaction.

Exploité ... à DURÉE INDÉTERMINÉE

M. A. est entré dans l'entreprise en 1999 et a eu une bonne évolution pendant les premières années jusqu'au niveau de responsable technique sur les projets.

Depuis 2006, ce salarié, pourtant affecté à 100% sur des projets avec de bons résultats, n'avait plus droit ni aux augmentations ni aux évolutions.

Après plusieurs années d'échanges avec la hiérarchie, sans explications ni solutions, AVENIR est intervenu pour assister ce salarié à bout.

La justice a été saisie et a décidé en dernier ressort d'augmenter son salaire de 30% avec mise à niveau de son indice SYNTEC outre un dédommagement au titre du préjudice salarial subi.

Menée en bateau par la DIRECTION ... Ramenée à bon port par AVENIR

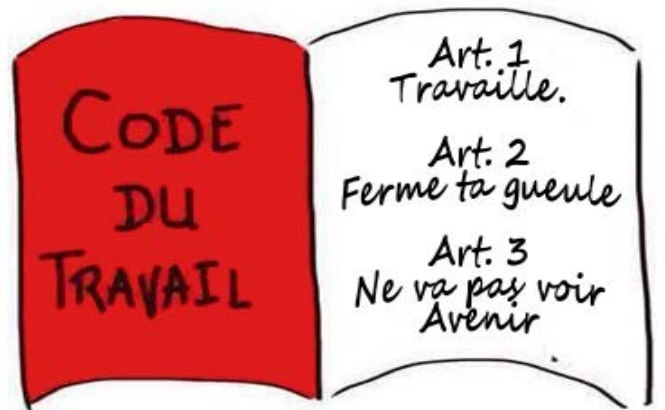
Mme N. a exercé toutes les fonctions administratives pendant 20 ans avant de devenir consultante à 45 ans.

Elle a bien réussi dans ses nouvelles fonctions et le taux journalier de facturation était bien celui d'une consultante mais la direction n'a pas respecté sa promesse d'évolution d'indice et de salaire.

La salariée était effondrée et s'en est suivie plusieurs années de difficultés avec la hiérarchie qui prétextait un changement multiple de management qui ne se souvenait plus des promesses et des engagements.

AVENIR est intervenu et une « transaction » écrite a été conclue pour indemniser le préjudice et mettre à niveau le salaire, l'indice et la fonction.

Le Code du Travail selon la Direction



Compétent 15 ans ... Subitement NUL

M. H a reçu un avertissement inattendu de son chef.

Dans des termes déstabilisants, il lui signale des incompétences découvertes subitement après 15 ans de félicitations et autres accusations non fondées.

AVENIR est intervenu et a pu résoudre cette situation au bénéfice du salarié



Le Canard Déchaîné s'exprime et la Direction déprime



Erreur de Paie ... en VOTRE DÉFAVEUR

M R. a été un brillant ingénieur avant-vente pendant des années.

Il ne pouvait s'attendre à ce que son indemnité de congés payés soit ponctionnée chaque année. A son départ, AVENIR l'a assisté pour récupérer un cumul sur 5 ans de 16000 euros d'indemnité de CP restant dus.

Qui mettrait en doute les règles de paie de l'entreprise ? Et pourtant ... Beaucoup de salariés sont lésés sur le sujet ...

Entre les Indemnités de CP afférentes, au respect de la règle du 1/10e, aux salaires variables et aux primes sur objectifs, ... C'est pas gagné d'avance.

Vérifiez vos droits avec les délégués du personnel AVENIR.

Notes salées & Heures supp. sucrées

Mme B, en modalité 1, a reçu une fin de non-recevoir de sa RH sur ses heures supplémentaires dans les termes «certes t'étais au travail à ces heures supplémentaires, mais qui nous dit que tu travaillais» malgré le témoignage de ses collègues.

AVENIR a agi pour ramener l'employeur à la raison.

Retraite CADRES et TAM ... A PAYER

M. J.L. est parti à la retraite après 30 ans de bons et loyaux services dans l'entreprise durant lesquels il a explosé les compteurs en matière de résultat.

Seulement, pour le calcul de son indemnité de départ à la retraite, sa hiérarchie a décidé d'exclure ses salaires variables ou primes sur objectifs du calcul de son indemnité de départ à la retraite.

AVENIR a alerté le salarié sur ce droit qu'il a pu vérifier avec les caisses concernées. Cependant la direction a refusé de régulariser.

Là aussi, AVENIR est intervenu et la justice a décidé en dernier ressort que ses salaires variables et ses primes sur objectifs font partie de l'assiette de calcul de l'indemnité de départ à la retraite. L'employeur a été condamné à lui verser environ 42.000 euros en conséquence en plus de 19.000 en Indemnité de congés payés restant due.

De même, AVENIR est intervenu pour faire constater et réclamer le paiement par l'employeur des cotisations de retraite complémentaire pour les techniciens et agents de maîtrise (3.2 coefficient 450 & 3.3 coefficient 500). Plus de 1 million d'euros ont été récupérés à ce jour (voir le dossier sur le site Internet).

Licenciée comme PRIME DE NAISSANCE

Mme M. avait un poste commercial à responsabilité mais elle a eu une Maternité ...

A son retour, pas d'entretien pourtant prévu légalement, ni d'affectation équivalente pourtant obligatoire.

Son management lui a proposé un poste d'un niveau nettement inférieur, un poste de "bouche-trou" ce qui rendait son salaire trop élevé donc un poste inconvenable et non-durable.

Après plusieurs échanges infructueux entre elle et sa hiérarchie, elle était désespérée et la direction l'a licenciée aussitôt.

AVENIR l'a soutenue en lançant l'alerte et l'inspecteur du travail a relevé les infractions commises l'égard de Mme M. en demandant à la direction de justifier les conditions de retour de maternités des femmes.

Rappelons aussi que Mme M. devait être augmentée à son retour de Maternité (article L1225-26 du Code du travail).

A 200 Km ... COMPTER LES TROMBONES

M. F. a eu une carrière sans reproches, à 59 ans, sa hiérarchie lui a demandé d'aller en mission à Lille pour ... compter les trombones.

Rien qu'en frais supplémentaires, le surcoût est de 2000 euros par mois (Trajets réguliers en TGV, Réservation d'Hôtel 5j / Semaine, Repas matin, midi et soir, ...).

Le salarié a eu de multiples échanges avec sa hiérarchie sans résultat, AVENIR est alors intervenu pour obtenir un ordre de mission conforme, le droit du salarié à la prise en charge des frais et au versement d'un acompte mensuel équivalent aux frais précités.

AVENIR a fait comprendre à la direction le ridicule de cette situation et le salarié a retrouvé son affectation en Région Parisienne.

Généralisation des best practices

AVENIR demande à la direction de généraliser les solutions types obtenues par négociation ou par voie légale plutôt que de maintenir cette situation très hétérogène de paiement des droits en fonction de la capacité du salarié à réclamer.

**Le 8 Novembre 2016 : Votez pour les D.P.
AVENIR - La Liste Indépendante et Engagée**