

Juin 2022

s3i.fr



s3i-france.com



Pour eux ça roule,
ils ont toujours
des grosses
augment. Ou
comment acheter
la paix syndicale !!

AUGMENTATION DES SALAIRES ET MAINTIEN DU POUVOIR D'ACHAT

5,4% d'inflation !! C'est la prévision que fait l'INSEE pour le mois de Juin 2022. Un très grand nombre de syndicats, dont **S3I**, réclame régulièrement des augmentations. Qui pourrait être contre cette proposition ? Mais il faut aussi prendre en compte le montant de la revalorisation des salaires pour ceux qui n'ont pas été augmentés depuis 3/5/7 et 10 ans.

Chez **S3I**, nous ne sommes pas contre le principe d'une augmentation des salaires mais en prenant en compte quand même certains paramètres comme :

1. ceux déjà augmentés (certains très largement y compris certains élus qui ont des augmentations indécentes vs les augmentations des salariés en général). Achat de la paix sociale avec certains syndicats ?
2. la situation des salariés (manager ou pas) ayant un salaire plus que confortable – leur solidarité devrait être mise à contribution en ne s'augmentant pas

La tendance des demandes des syndicats est **une augmentation générale** pour les moins de 5000 €. Pour **S3I**, nous considérons que ce palier de 5000 € est bien trop haut et doit être revu à la baisse.

En effet, un manager qui émarge à plus de 90 k€ annuel (hors variable) et disposant d'un véhicule de fonction – carburant payé par la société - n'aura pas les mêmes besoins qu'un salarié venant travailler avec sa voiture et devant payer lui-même son essence. En plus quand on regarde les retours CRH, ce sont généralement les managers qui ont eu une très grosse augmentation cette année. En parallèle, la seule augmentation des bas revenus n'est pas un bon principe car ceux qui ont un salaire pouvant atteindre 3500 € brut sont aussi à la peine avec cette inflation galopante. **Il nous semble que le bon palier serait une augmentation concernant les salariés ayant un salaire maximum de 3500€ brut avec quand même un focus sur les bas salaires (basés généralement dans les CDC).**

Pour **S3I** : appliquer des augmentations générales, sans être distinctif, risque de contribuer à une fracture encore plus grande entre les bas et les hauts salaires.

Si on raisonne bêtement comme toutes les organisations syndicales sur une augmentation de 5% générale sans distinction, nous risquons de nous retrouver dans des situations encore plus inégalitaires. Un technicien touchant un salaire annuel de 29k€ aura 1450€ d'augmentation annuelle alors qu'en parallèle un manager qui touchera 81 k€ aura lui 4050€ d'augmentation annuelle. Ce principe d'augmentation générale sans distinction creusera mécaniquement en plus les inégalités salariales.

Si on veut éviter ce phénomène, il faudrait alors penser à un système prenant en compte les critères ci-dessus et se baser :

- soit sur des augmentations par tranche de salaires : au dessus de 60 k€, une augmentation par exemple de 1,5% et moins les salaires sont élevés, plus le pourcentage augmente. Inconvénient : **ce calcul peut rapidement se transformer en usine à gaz (nous n'y sommes pas favorables)**
- soit sur une prime exceptionnelle annuelle de 2200 € permettant de compenser très largement la perte de pouvoir d'achat due en grande partie à cause de l'inflation, ... (ce qui représente 5% pour un salarié touchant 3500€ brut mensuel).
- Cette dernière solution pourrait être financée par l'acceptation de la baisse du montant des dividendes prélevés sur les 60 millions reversés (sans impact fiscal et transparent pour le Groupe Sopra Steria). A situation exceptionnelle, décision exceptionnelle !!!!

Ces primes ne doivent pas, en revanche, être considérées comme des augmentations compromettant d'éventuelles futures augmentations.

S3I rappelle, notamment aux syndicats mal informés, que l'indexation des salaires sur l'inflation est interdite dans le code de la consommation. Donc promettre monts et merveilles aux salariés n'est pas digne de syndicats se disant proches des salariés.

UNE NOUVELLE VICTOIRE POUR S3I ET LES SALARIÉS DE LATITUDE !

A force de répéter à la direction que le prix de la cantine est beaucoup trop cher (on le dénonce depuis Mars dans nos communications mais aussi en CSE), nous avons appris une très bonne nouvelle : le lendemain de l'envoi de notre communication du mois d'Avril à la direction, les salariés rattachés à Latitude ont reçu une « infosite » leur indiquant que : « une offre de sandwiches et de produits japonais sans admission ». Nous avons su convaincre la direction. **S3I s'en félicite.**



OUVERTURE NEGOCIATION D'UN NOUVEL ACCORD SUR LA PARTICIPATION CHEZ I2S

Lors du dernier CSE I2S d'Avril 2022, la direction nous a indiqué qu'un nouvel accord sur la participation serait ouvert à la négociation. **S3I**, moteur de votre pouvoir d'achat, a demandé en séance qu'une meilleure répartition des richesses dans cet accord soit prise en compte comme par exemple le dividende salarié : il ne peut y avoir de dividendes versés aux actionnaires sans versement d'une sorte de dividendes salariés. Grâce à cette proposition, **S3I** suggère de se rapprocher de la règle des 3 tiers : 1/3 actionnaires, 1/3 salariés, 1/3 investissement Entreprise. Cette répartition nous semble la plus juste. A suivre



08 JUIN 2022 – PETIT RÉSUMÉ D'AVANCEMENT- NÉGOCIATION ACCORD PARTICIPATION I2S :



Grosse déception lors de cette réunion :

1 - Pas d'ouverture de la direction sur la formule de calcul de la Réserve Spéciale de Participation, **nerf de la Guerre !**
 S3I préconise que si les résultats de la formule ne représentait pas les bons résultats du groupe ou de l'entreprise, qu'il soit inscrit à l'accord la possibilité pour la direction de distribuer un supplément de participation aux salariés.

Refus - nous comprenons : « *salarie tu ne toucheras pas un peu du Grisbi, fruit de ton travail, c'est réservé à autre chose !* »

2 - Pas d'avancée sur la répartition, la direction reste sur sa position de répartition égalitaire par salarié prorata temps de présence, **c'est intangible !**

S3I préconise une répartition graduée inversement proportionnelle au salaire annuel !

3 - La direction réaffirme qu'il n'est pas possible de verser la participation directement et par défaut aux collaborateurs, ils doivent choisir entre l'épargne sur Amundi ou le versement direct !
 Alors que quand c'est des cacahouètes, la participation est balancée sur le bulletin de paie comme le mois dernier !

4 - **Ah SI** : La direction va juste regarder la durée de l'accord proposé !

=> **C'est donc un accord non négociable et déjà ficelé !**

=> En fait pas d'avancée possible !! **La direction aurait-elle oublié qu'il faut minimum être 2 pour négocier un accord ?**

LA CFDT DEBOUTEE EN COUR DE CASSATION - CONTESTATION DES ELECTIONS 2019 !

La CFDT a encore été déboutée par la Justice le 18 Mai dernier (rejet du Pourvoi), une bonne fois pour toute, en Cour de Cassation ... et qu'ils n'y reviennent plus !

La CFDT avait essayé de faire annuler les dernières élections professionnelles de 2019 chez I2S et ce uniquement pour des raisons irrecevables juridiquement et inavouables moralement, mais bien sûr parce que le résultat leur avait été défavorable et avait été sans appel. Leurs peu d'élus n'étaient pas représentatifs et cette organisation syndicale ne pouvait donc pas désigner de délégués syndicaux ... Ouf !

C'était bien tenté mais heureusement la Justice n'a pas été « trompée » par les demandes et arguments fallacieux de cette OS ... ;-)
 « Circulez CFDT, il n'y a rien à voir et affaire suivante !! ».



Cliquez par là pour devenir adhérent S3I

Région Ile de France			Région Hauts de France		
Thierry OLIVIER	Meudon	07.88.98.25.86	Michel BUDZICH	Lille	06.85.18.26.54
Belkacem BELBAHI	Meudon	06.40.77.29.01	Cédric FRANCOIS	Lille	06.82.67.37.49
Jean-Christophe LEJEUNE	Meudon	06.72.25.37.20			
Jean-Pierre BATESTTI	Meudon	06.14.17.32.24			
Noor EBRAHIM	Meudon				

Vos élus S3I en IDF et dans les régions.

Région Rhône-Alpes - Auvergne			Région Provence Alpes Côte d'Azur		
Elodie BENIGAUD	Roanne		Marc DUMONT	Sophia	06.88.88.13.50
Xavier PERRIN	Roanne		Marta MASTERNAK	Sophia	
Sylvain PERNAUD	Lyon	07.55.63.25.08	Karim KESSACI	Sophia	06.58.48.60.00
Mohammed BOUTCHICH	Lyon	06.69.55.32.25	Patrick VERBAEYS	Aix	06.64.12.44.32
Sylvain PELIZZONI	Lyon		Mireille DELANNOY	Aix	

Région Pays de la Loire			Région Occitanie		
Yann JAFRELOT	Nantes	06.14.42.75.02	Alain MARTINEZ	Toulouse	06.87.07.99.23

En cette période difficile (hausse de l'alimentation, essence, ...) **S3I** a décidé de baisser fortement le montant de ses cotisations. Ainsi, la cotisation cadre passe de 150€ à 100€, celle des ETAM de 100 € à 60 €, celles des ETAM de Roanne passe de 60 à 40€, ... (la déduction fiscale de 66% reste toujours d'actualité).



S3I s'ouvre à Instagram.



Jun 2022



Nous, chez AVENIR, on ne comprend jamais rien et on vous fait croire qu'on vous informe !!!

Extrait com. CSE I2S AVENIR : « La direction reconnaît elle-même que ce montant est ridicule au point de ne pas envisager de verser 5€ à chaque salarié »

Avec les déclarations d'AVENIR, on devrait faire un best of des plus gros mensonges

Une fois n'est pas coutume sauf chez AVENIR où on vous raconte encore des âneries. Concernant la participation d'environ 5 € brut , AVENIR a indiqué que la direction n'allait pas, compte tenu de la somme ridicule, payer la « mirobolante » (on déconne toujours) participation C'est faux, archi faux encore une fois !! Ça s'agite chez AVENIR et ça raconte que des « conneries ». **La direction a dit qu'elle payera cette somme** . En revanche, compte tenu du montant ridicule, elle ne l'a pas versé sur le FCPE géré par AMUNDI mais sur bulletin de salaire. Encore une fois, ils ne comprennent rien et racontent beaucoup de bla bla !!!



S3I une nouvelle fois censurée !

Nous avons déjà connu le squattage de nos encarts par Solidaires et CGT sur Toulouse. Mais sur le site SSG Bordeaux, ce sont nos communications qui sont une nouvelle fois arrachées des panneaux syndicaux. C'est une atteinte à la diversité syndicale et à la pluralité de l'information. Nous sommes conscients que nos messages ne plaisent pas à certaines organisations syndicales. Peut-être est-ce parce que nous avons un discours de vérité, que nous portons de vrais sujets qui ne plaisent pas à l'establishment syndical bien établi. Nous demandons à la direction de prendre les mesures afin que TOUTES les communications syndicales soient préservées.

WeShare 2022 & Actionnariat Salarial : La vérité est bien ici pas forcément chez la direction.

Une nouvelle fois S3I vous avait indiqué dans sa communication de Mai 2022 que le message de notre Président Directeur Général était légèrement faux. **Bingo !!!!! Nous avons vu juste.** En effet, L'opération WeShare 2022 ne portera pas le capital détenu par les collaborateurs et anciens collaborateurs à près de 10% et les droits de vote à 13%. Ces chiffres ne sont pas les bons. Nous vous avons annoncé 7%. Boursorama confirme nos calculs en portant à 7% du capital et 8% des droits de vote pour les salariés

Sopra Steria: plan d'actionnariat salarié sursouscrit

CERCLE FINANCE • 10/05/2022 à 08:18

(CercleFinance.com) - Sopra Steria Group annonce le succès de son nouveau plan d'actionnariat salarié We Share 2022, annoncé en février dernier et auquel ont souscrit plus d'un collaborateur éligible du groupe sur trois et près d'un sur deux en France.

L'offre de 200.000 actions, dont 100.000 financées par les salariés et 100.000 attribuées gratuitement au titre de l'abondement par Sopra Steria, a été sursouscrite à plus de 200%. Elle a été réalisée exclusivement par cession d'actions existantes.

A l'issue de ce plan, les participations gérées pour le compte des salariés représentent environ 7% du capital et 8% des droits de vote, confortant la position de Sopra Steria parmi les premiers groupes cotés français en termes d'actionnariat salarié.

Je leur avais pourtant écrit en leur faisant croire qu'ils représenteraient 10% de l'actionnariat salarial !



Ouais mais là t'as pas assuré Pépé ! Tu t'es fait rattrapé par la patrouille S3I et c'est pire que les « zéros japonais » et les « syndirâlistes ». Quand on dit une connerie, ils rétablissent toujours la vérité, pas de bol pour nous !

WeShare2022
 Employee Shareholding Plan

Pour retrouver des informations complémentaires, connectez-vous sur notre site Internet : <http://www.s3i-france.com>
 Abonnez vous à notre Newsletter : <http://www.s3i-france.com/nous-contacter>
 Pour nous contacter : contact@s3i-france.com