



## LA NEWSLETTER MENSUELLE DU SYNDICAT AUTONOME & INDEPENDANT S3i

**Réouverture « accord PARTICIPATION » – S3i obtient l'application au 1<sup>er</sup> Janvier 2022 pour versement fin Juin 2023 et signe cet accord participation et milite pour que SSG ait aussi une participation.**

Dénonçons plusieurs gros mensonges dont ceux d'AVENIR en revenant historiquement sur la négociation de l'accord de participation de 2022 et sur leur communication du 27/04/2023. Et rendons à Caesar, ce qui appartient à Caesar !!!

### Ce que contenait l'accord de Juin 2022 :

- Egalité du montant de la participation en fonction du temps de présence.
- Blocage 5 ans sur FCPE AMUNDI versus Compte Courant Bloqué pendant 8 ans.
- Durée de l'accord proposé : 5 ans
- Formule légale (pas d'avantage par rapport au légal, contrairement aux demandes de tous les Syndicat excepté CGT).

### Revendications AVENIR, S3i en 2022 :

Modification de la formule de calcul pour plus de participation.  
=> Corrélation plus claire entre répartition de la richesse produite, et la participation attribuée.

### Revendications TU, AVENIR, S3i en 2022 :

Répartition en fonction de tranches de salaires favorisant ainsi les bas salaires : beaucoup pour les bas salaires, moins pour les hauts salaires.

### Revendications S3i en 2022 :

Possibilité d'obtenir une sur-participation.

### AVENIR vous a fait croire que :

- La direction a tenté d'appliquer une répartition proportionnelle au salaire : **C'EST FAUX** car c'est la non-signature qui imposait le régime d'autorité, qui prévoit le calcul de la participation en fonction des salaires.



Chez AVENIR on est contre cet accord, on le crie, on l'écrit, on hurle, on s'insurge ... mais on signe !!!

- Que **S3i** se soit rangé derrière TraidUnion en refusant la répartition équitable .... : **C'EST FAUX** car si l'accord proposé avait été signé par la majorité, c'est une répartition équitable qui aurait été, et **S3i** a comme AVENIR refusé de signer.
- Qu'AVENIR a agit pour une répartition équitable : **C'EST FAUX** car seule la signature de l'accord rend mécaniquement la répartition équitable d'où la nouvelle décision de **S3i** de signer cette fois l'accord à votre demande majoritaire.
- Qu'AVENIR indique que le montant de la participation sera de 450€ environ pour chaque salarié à temps plein grâce à AVENIR : **C'EST FAUX** car **sans S3i ou TraidUnion, rien ne peut être appliqué, AVENIR N'AYANT AUCUNE MAJORITÉ** chez I2S puisqu'arrivé 3<sup>ème</sup> aux élections professionnelles de 2019.
- Quant à TraidUnion, ils ont **oublié de dire** (petit mensonge par omission) dans leur dernière communication qu'ils avaient renié leurs propres revendications (favorisant les tranches bas salaires) qui auraient rendu le montant de la participation encore plus intéressant pour les bas salaires en signant l'accord précédent celui-ci.

**S3i n'avait pas signé en 2022. Alors pourquoi S3i a signé en 2023 cet accord qui semble n'apporter rien de plus qu'une durée illimitée que l'accord proposé en 2022 ?**

- **Tout simplement parce que chez S3i nous vous écoutons, une majorité d'entre vous** nous demandent cette fois de signer l'accord pour que le montant soit *égalitaire quel que soit le niveau de salaire* et que les mieux payés ne touchent pas plus grévant ainsi le montant attribué à tous, de plus le nouvel accord passe à 5 ans de blocage versus 8 ans.
- Parce que l'accord qui nous est proposé s'appliquera dès le 01.01.2022 (au lieu du 01.01.2023) sous l'impulsion de **S3i** et suivi par uniquement TraidUnion, ce qui mécaniquement permettra aux salariés de toucher en cette période d'inflation le même montant (probablement vers fin Juin le temps que l'administratif soit achevé).

**CE SERA LA MÊME SOMME POUR TOUS ET PROBABLEMENT 435€ BRUT**

### Sur intéressement de 1000 € : S3i renouvelle sa demande

Nous maintenons et poussons notre demande auprès de la direction. Nous affirmons que ces 1000€ de sur intéressement doivent être versés aux salariés français car la direction, pour vous spolier ces 1000€ (suite à l'accord signé par TU et AVENIR), s'est basée sur le ROA Groupe et non France. **S3i** demande à nouveau que cette demande soit entendue. Le pouvoir d'achat ne cessant de s'effriter. Rappelons qu'en UK, les salariés ont eu une prime de 1000 £ en 2022.

**Et vous en France, vous avez eu quoi ? Pas grand-chose !!!**

Région Auvergne Rhône-Alpes				Région Hauts de France			
Elodie BENIGNAUD	CSE-I2S	Roanne		Michel BUDZICH	I2S-RP	Lille	06.85.18.26.54
Sylvain PERNAUD	CSE-I2S	Lyon	07.55.63.25.08	Cédric FRANCOIS	I2S-RP	Lille	06.82.67.37.49
Région Ile de France				Région Provence Alpes Côte d'Azur			
Jean-Pierre BATTISTI	CSE-I2S	Latitude	06.14.17.32.24	Karim KESSACI	I2S-RP	Sophia	06.58.48.60.00
Belkacem BELBAHI	CSE-SSG	Latitude	06.40.77.29.01	Région Rhône-Alpes - Auvergne			
Jean-Christophe LEJEUNE	CSE-SSG	Latitude	06.72.25.37.20	Xavier PERRIN	I2S-RP	Roanne	
Région Occitanie				Région Provence Alpes Côte d'Azur			
Alain MARTINEZ	CSE-I2S	Toulouse	06.87.07.99.23	Mireille DELANNOY	CSE-I2S	Aix	
Région Pays de la Loire				Patrick VERBAEYS	CSE-I2S	Aix	06.64.12.44.32
Yann JAFRELOT	SSG-RP	Nantes	06.14.42.75.02	Marc DUMONT	CSE-I2S	Sophia	06.88.88.13.50
				Marta MASTERNAK	CSE-I2S	Sophia	

Vous voulez en savoir plus, RDV sur notre site et consultez les pages dédiées à vos droits, la semaine QVT et sur les idées reçues sur le stress, burn out, ....

[Lien vers notre site](#)



# LA NEWSLETTER MENSUELLE DU SYNDICAT AUTONOME & INDEPENDANT S3i

Cliquez ici pour vous inscrire

## **CONGÉ MENSTRUEL : PLUSIEURS PAYS L'ONT ADOPTÉ. DES GROUPES, DES PME OU DES ADMINISTRATIONS L'ONT MIS EN PLACE. ALORS POURQUOI PAS DANS LE GROUPE SOPRA STERIA ?**

Alors que des centaines de milliers de salariées vont parfois travailler en dépit de douleurs intenses, nos politiques mais aussi certaines entreprises se mobilisent sur ce sujet longtemps invisibilisé. Plusieurs propositions de loi sont à l'étude. Depuis peu, des PME offrent des congés menstruels. La mairie de St Ouen a décidé également de le mettre en place.

En Zambie, c'est un jour de congé par mois. En Indonésie, les femmes salariées souffrant de dysménorrhée (fortes douleurs liées aux règles) ont jusqu'à deux jours de congés supplémentaires par mois.

En Corée du Sud, Taïwan, ce jour de congé existe mais peu de femme le prennent car elles bénéficient d'une prime de présence. **Aujourd'hui en France, le législateur n'a rien prévu.**

C'est une question de santé publique et de bien-être au travail. Ces douleurs invisibilisées impactent la santé physique et mentale de la moitié des femmes. Privées de la reconnaissance de leur souffrance, elles travaillent sans bénéficier d'aucun aménagement.

C'est une question de justice sociale. Alors que les femmes sont les premières victimes de la crise inflationniste, nous ne pouvons pas accepter que, tous les 28 jours, celles souffrant de règles incapacitantes soient obligées d'avoir recours à un arrêt maladie impliquant un jour de carence et donc une perte de pouvoir d'achat (salariée de moins de 1 an d'ancienneté).

Tous les élus et élues **S3i** demandent à la direction d'ouvrir des négociations en vue d'un accord pour obtenir un jour de congé menstruel rémunéré.

Les dirigeants de Sopra Steria Group veulent se démarquer de la concurrence en agissant pour une mesure sociale, être une société où il fait bon vivre, où les femmes sont respectées ?  
Alors signons un accord en vue d'instaurer ce type de congé !

## **Le congé « Annonce handicap d'un enfant »**

Vous avez droit de prendre un congé spécifique en cas d'annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer de votre enfant. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour avoir droit au congé. La durée du congé est de 2 jours minimum. Vous devez prendre ce congé durant la période où se produit l'événement. Durant le congé, vous êtes rémunéré.



### **Et la démarche ?**

Un diagnostic doit d'abord être établi par un professionnel de santé (généraliste, pédopsychiatre...) pour faire reconnaître le handicap, la pathologie chronique ou le cancer de votre enfant.

Vous devez prendre contact avec une maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

La MDPH évalue les besoins de votre enfant et transmet son évaluation à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

### **Durée du congé**

La durée du congé est de **2 jours**, payés normalement comme si vous aviez travaillé.

Des dispositions conventionnelles : Convention collective, accord collectif, accord de branche, d'entreprise ou d'établissement applicables en droit du travail, fixent les obligations et les droits de l'employeur et du salarié. Elles peuvent prévoir une durée plus élevée. La durée du congé n'est pas déduite du nombre de vos jours de congés payés annuels.

**Code du travail : Article L3142-1**

## **L'accord Syntec sur l'interruption spontanée de grossesse en vigueur depuis le 1er mai 2023 pour les salariées et salariés de la branche.**

Dorénavant, les salariées vivant une interruption spontanée de grossesse bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle de deux jours, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire. Le second parent salarié d'une entreprise de la branche bénéficie de ce congé dans les mêmes conditions.



## LA NEWSLETTER MENSUELLE DU SYNDICAT AUTONOME & INDEPENDANT S3i

### Compte Epargne Temps : quel impact sur mon 1/10<sup>e</sup> de congés payés ?

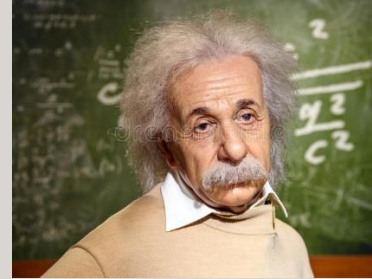
Notre consultant vous explique  
très simplement la méthode

#### Rappel du principe (car tout le monde n'en bénéficie pas) –

Défini dans l'article 5.6 de notre convention collective, l'indemnité de congés payés est égale au dixième (1/10<sup>e</sup>) de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période des congés payés pour un horaire normal de travail.

On peut calculer l'indemnité de congés payés de deux façons différentes :

- La méthode du 1/10<sup>e</sup> de la rémunération brute.
- La méthode du maintien de salaire.



La CCN Syntec précise que **l'indemnité de congés payés est égale au 1/10<sup>e</sup> de la rémunération perçue par le salarié pendant la période de référence**. Souvent, cette méthode de calcul est la plus favorable au salarié.

La rémunération perçue ne peut être inférieure à la rémunération qui aurait dû être versée si le salarié avait travaillé selon un horaire normal.

Beaucoup d'entre vous s'interrogent sur l'impact que pourrait avoir le placement de jours de congés sur le Compte Epargne Temps.

#### 1- Il n'y a aucun impact direct :

A Sopra Steria, il y a application de la règle du maintien de salaire lors des mois de prise de congé payé.

Puis, il y a calcul rétroactif de la valeur de chaque jour de congés payés pris lors de chaque mois de prise effective avec versement du complément si supérieur au maintien qui avait été effectué. Le complément étant versé sur la paie de juillet de l'année N, correspondant à la prise des congés payés pris de Juin de l'année N-1 à Mai de l'année N (qui avait été acquis lors de la période de Juin de l'année N-2 à Mai de l'année N-1).

2- Le seul impact est si vous êtes augmenté, la valorisation du jour de congés payés in-fine pris, sera impacté puisque la prise du jour de congés payés antérieurement mis dans le CET, est forcément décalé dans le temps.

### Classification Syntec et minimum conventionnels

S3i vous rappelle la grille de classification de notre convention collective définissant les minimums de rémunération par position. Le SMIC étant augmenté de 2%, la direction nous a affirmé qu'aucun salarié n'avait un salaire inférieur au minimum conventionnel.

Si vous constatez des erreurs, contactez nous : [contact@S3i-france.com](mailto:contact@S3i-france.com)

Positions	Coefficients	Base fixe	Valeur du point	Salaire minimum brut (€)
1.1	230	843,50	3,441	1 635
1.2	240	843,50	3,331	1 643
1.3	250	843,50	3,262	1 659
2.1	275	850,50	3,183	1 726
2.2	310	850,50	3,162	1 831
2.3	355	850,50	3,156	1 971
3.1	400	855,80	3,138	2 111
3.2	450	855,80	3,133	2 266
3.3	500	855,80	3,118	2 415

Dernier avenant réévaluant les minimums conventionnels

Positions	Coefficients	Valeur du point	Salaire minimum brut (€)
1.1	95	21,400	2 033
1.2	100	21,400	2 140
2.1	105	21,342	2 241
2.1	115	21,339	2 454
2.2	130	21,338	2 774
2.3	150	21,340	3 201
3.1	170	21,041	3 577
3.2	210	21,042	4 419
3.3	270	21,044	5 681

Grille salaires Syntec : ETAM

Grille salaires Syntec : INGÉNIEURS ET CADRES

Si vous souhaitez adhérer à un syndicat réellement démocratique, qui est toujours là pour défendre l'intérêt des salariés, qui ne se prend pas la tête, et qui a un humour caustique et décalé, alors [cliquez ici](#) pour devenir adhérent S3i ou soutenir S3i.

Pour retrouver des informations complémentaires, connectez-vous sur notre site Internet :

<http://www.S3i-france.com>

Pour nous contacter : [contact@S3i-france.com](mailto:contact@S3i-france.com)



S3i-france.com

Techniciens, Employés, Cadres

# S3i

www.s3i-france.com

Une équipe, à vos côtés, pour défendre vos droits.

Intégration, Infogérance &amp; Ingénierie Conseil

## SYNDICAT NATIONAL DES SALARIÉS DU NUMÉRIQUE

Mai 2023

Iranian  
Lives  
Matter

## ENCORE ET TOUJOURS UNE MOBILISATION POUR LES ELECTIONS – SOUTENEZ S3i



### Campagne électorale 2023 : c'est parti chez S3i

Depuis le début du mois de Mars 2023, nous sommes venus à votre rencontre. Nous avons commencé par Annecy, puis Toulouse et Lyon. Nous avons décidé que notre démarche serait écologique avec l'utilisation de papier écologique, de compenser notre empreinte carbone lors de nos déplacements. Nous recherchons toujours des candidats pour les prochaines élections afin que vous soyez représenté, que vos droits soient défendus. Vous vous demandez pourquoi nous rejoindre, alors lisez les 8 points suivants :

#### 1. Pourquoi adhérer à S3i ?

Adhérer au Syndicat INDEPENDANT S3i permet d'être informé, en recevant, toutes les publications d'S3i, des informations de l'entreprise. Vous avez aussi la possibilité de vous présenter aux élections pour défendre les intérêts des salariés. Suite aux élections 2019, vous avez choisi que S3i soit en 2ème position chez I2S. Chez SSG, vous avez salué le rôle, le travail, l'investissement de nos élus, mais aussi la compétence et l'altruisme du trésorier de SSG, membre de S3i.

Mais S3i, c'est surtout deux concepts toujours d'actualité :

- En étant ensemble et nombreux, on est plus efficace que tout seul.
- Le pragmatisme, l'intelligence, le bon sens, la conciliation sont bien plus crédibles et efficaces que les gesticulations, les invectives et la stupidité.

#### 2. S3i Toujours proche de vos préoccupations quotidiennes

Vous avez des questions sur vos missions, vos affectations, vos évolutions de carrière, de qualification, le respect de vos droits et des accords d'entreprise, vos niveaux de salaire, vos relations avec le management, ..... Tous ces sujets sont au cœur des préoccupations des élus S3i.

#### 3. De notoriété publique, S3i est très efficace.

Il y a de grandes chances qu'un de vos collègues ait déjà fait appel à S3i et que ses problèmes aient été résolus.

#### 7. Être syndiqué S3i ne freinera pas votre évolution de carrière.

Penser le contraire serait une discrimination syndicale. Être élu, c'est être au cœur de l'entreprise, être amené à rencontrer les décideurs de l'entreprise, échanger avec eux, leur remonter les dysfonctionnements, agir pour les salariés, ... Se syndiquer sera l'occasion de vous investir différemment dans l'entreprise, de valoriser de nouvelles compétences sociales, juridiques, économiques qui pourront vous servir tout au long de votre carrière pour vous et vos collègues de travail.

Bulletin  
d'adhésion

En Novembre 2023, pour me défendre  
et préserver mes intérêts, je vote S3i

#### 4. Le syndicat S3i est **TOTALEMENT** indépendant.

Nous ne dépendons d'aucune centrale syndicale politique. Ce sont les adhérents S3i, et eux seuls, qui élaborent les stratégies, les orientations, les choix du syndicat. Vous pouvez être acteurs des relations, des revendications, et échanges que le Syndicat S3i aura avec la Direction. La stratégie de S3i est tournée **VERS VOUS, POUR VOUS, et sur NOTRE entreprise.**

#### 5. Se syndiquer, ce n'est pas que pour les Quinquas. !

On peut se syndiquer à 20 ans comme à 50 ans. Il n'y a pas d'âge pour cela. Bien au contraire, vous pouvez apporter une vision nouvelle du syndicalisme en phase avec les problèmes de votre génération. Rejoindre des syndiqués de tout âge permet la transmission et l'échange d'expériences. Chez S3i, on pense que c'est une force supplémentaire.

#### 6. Participer à la vie du syndicat S3i ne prend pas trop de temps.

1 Heure, 10 minutes, ½ journée. Aucune obligation ! Toutes les bonnes volontés sont les bienvenues.

#### 8. Adhérer ne vous coûtera pas « un bras » !!

En adhérant à S3i votre cotisation annuelle max. sera, après déduction fiscale pour 2023, de 34€ - à peine le prix d'un malabar par jour. Pour vous, cet engagement ne sera pas une charge financière trop importante, mais pour nous **une ressource indispensable et nécessaire** pour notre fonctionnement. S3i n'a pas d'autres revenus et n'est pas subventionné comme d'autres Confédération : **C'est là, la garantie de son indépendance.**

Vous trouvez qu'il y a une gabegie de papiers distribués lors des différentes campagnes électorales. Nous sommes d'accord avec vous. **S3i vous a entendu.** Cette nouvelle campagne électorale s'oriente vers une démarche foncièrement écologique :

- Nos tracts sont imprimés sur du papier 100% naturel fabriqué à base de fibres de cellulose de canne à sucre, ne nécessitant aucune déforestation, aucun agent blanchissant chloré polluant.
- Nos déplacements sont compensés carbone en participant à des programmes de reforestation gérés par des ONG, achat d'arbres, ...

Pour retrouver des informations complémentaires,  
connectez-vous sur notre site Internet :

<http://www.S3i-france.com>

Pour nous contacter : [adhesion@s3i-france.com](mailto:adhesion@s3i-france.com)



Depuis le début de la campagne, notre empreinte carbone est de 500,88 Kg compensé par l'achat d'un merisier absorbant 700 Kg