



**Retour CRH mi année et Politique Sopra Steria autour du Salarié ?
La direction ne serait-elle pas en train de se moquer de vous ?**

La Direction a décidé des plus faibles augmentations en juillet depuis des années :

- 2023 :** SSG : **0,45%** - I2S : **0,32%** en défaveur de I2S
- 2022 :** SSG : 1,47% - I2S : 1,23% en défaveur de I2S
- 2021 :** SSG : 0,85% - I2S : 0,85%

Pour JUILLET 2023 :

A SSG : 0,45% d'augmentation de la Masse salariale (1,47% en 2022) concernant **13,23%** des salariés (40% en 2022), soit un petit ruisseau de **3M€** annuel distribué au lieu de **10 M€** en juillet de l'année dernière. L'économie de **7M€** réalisée a été justifiée par un retard de Marge de **20M€** sur le budget. « Il fallait donc trouver « **une solution pour réduire cet écart** ». Donc : **le Patron a décidé de réduire nos augmentations** pour qu'il puisse atteindre ses objectifs de marge et respecte ses engagements de distribution de dividendes. **C'est anormal surtout avec l'inflation actuelle !**



A I2S : c'est pire **0,32%** d'augmentation de la Masse salariale pour **9,82%** des salariés.

L'augmentation minimale pour SSG et I2S a été de **60 € / mois**, pour une maximale de **1000 €** et **700 €**, ce qui prouve que les augmentations minimales au mérite sont aussi complétées par des grosses augmentations pour certains privilégiés. Sans oublier que 11 salariés ne sont pas augmentés depuis plus 5 ans dont un depuis plus de 15 ans ! **S3i reste vigilant ! Contactez-nous si vous êtes discriminé salarialement !**

Malheureusement, nous déplorons une gestion des compétences, des salariés, proche de l'absurde : Une politique de gestion des compétences, à la petite semaine et sans vision à long terme du positionnement des salariés chez les clients et de leurs influences sur les contrats à forte valeur ajoutée.

- Aucune volonté de conserver les « talents ». On forme les salariés (ou pas) mais comme la société ne sait pas les promouvoir, les retenir, tout simplement en leur offrant des missions en rapport avec leur formation et/ou un salaire (augmentation) correspondant à leurs évolutions dans leurs missions, leurs responsabilités, dans leurs résultats ces personnes partent. C'est le cas de nombreux POEI, mais aussi de personnes venant de la concurrence, et y repartant dare-dare
- Gestion des missions en fonction de la seule rentabilité et sans tenir compte des souhaits d'évolution ou de changement des salariés. D'ailleurs, Wall Of Project, suggéré par un élu **S3i** à la direction Industrielle devrait être un vrai outil d'évolution de carrière. Sera-ce le cas ou bien est ce que ce sera de la poudre aux yeux pour faire croire aux salariés qu'on s'occupe de leur carrière en privilégiant la rentabilité des missions.
- Une fuite des cerveaux après la nomination de nouveaux directeurs ou directrices d'agence.
- La politique RH et commerciale n'est-elle pas à remettre en cause lorsque l'on s'aperçoit que certaines agences ne grossissent pas depuis plus de 8 ans alors qu'elles sont dans des bassins d'emploi et de business très importants ?
- Pourquoi ne pas s'astreindre à augmenter les salaires en même temps que les compétences ? Ce qui nécessite un vrai suivi Un RH n'est pas un Directeur d'Agence et inversement ... Donc BASTA le pilotage à l'Excel
- Les souhaits de mobilité, géographique ou de mission ou de société pour évoluer sont censurés et empêchés par la hiérarchie parce que déstabilisant, pour l'équipe en place ou le Client ... donc : J'ai commencé comme Technicien, j'ai été Technicien, je suis encore Technicien et resterai Technicien. Merci Patron !!!!

La gestion des carrières et de l'évolution du salarié dans l'entreprise est un gage de stabilité et de recrutement possible. Tant que nos chers hiérarchiques n'auront pas compris ces différents points, les retours de CRH seront toujours aussi mauvais et l'attrance de nouvelles personnes dans l'entreprise sera un problème pour notre groupe.
JETONS DONC LE REFERENTIEL METIER PUISQU'IL NE SERT A RIEN.

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 Rhône-Alpes - Auvergne			
Jean-Pierre BATTISTI	CSE-I2S	Latitude	06.14.17.32.24	Xavier PERRIN	I2S-RP	Roanne	
Belkacem BELBAHI	CSE-SSG	Latitude	06.40.77.29.01	Région Provence Alpes Côte d'Azur			
Jean-Christophe LEJEUNE	CSE-SSG	Latitude	06.72.25.37.20	Mireille DELANNOY	CSE-I2S	Aix	
Thierry OLIVIER	CSE-I2S	Latitude	07.88.98.25.86	Patrick VERBAEYS	CSE-I2S	Aix	06.64.12.44.32
Région Occitanie				Marc DUMONT	CSE-I2S	Sophia	06.88.88.13.50
Alain MARTINEZ	CSE-I2S	Toulouse	06.87.07.99.23	Marta MASTERNAK	CSE-I2S	Sophia	
Région Pays de la Loire							
Yann JAFRELOT	SSG-RP	Nantes	06.14.42.75.02				

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](#)



Prime Vacances 2016 à 2018 – Grâce aux élus S3i : 100 € à venir au moins

Nous vous avons annoncé une bonne nouvelle à venir en septembre. La voici !

Grâce aux élus S3i sur le sujet depuis plus de 9 ans. La Cour de cassation ayant tranché à la faveur des salariés, nous sommes heureux de vous informer qu'il va y avoir une régularisation prime vacances des années 2016 à 2018. Pour cela, l'entreprise a provisionné **1,4M€** depuis 2018, dès que l'Appel l'aura confirmé, Sopra Steria devra verser une régularisation aux salariés présents entre 2016 et 2018.

La somme minimale sera de 100 € pour un salarié présent sur ces 3 années 2016-2018 !

S3i espère un versement rapide sachant que celui-ci devra nécessairement être effectué au plus tard en juin 2024.

CDC I2S de ROANNE : AVENIR, CGT, CFDT : ils vous ont tous menti sur le planning EDF. Honte à eux !!!

AVENIR, CFDT, CGT, A cause d'eux, et de leurs tracts, vous avez été nombreux à vous inquiéter de ces communications, qui n'ont fait que de vous induire en erreur en pratiquant la désinformation. **S3i** a été le seul syndicat à aller à votre rencontre pour vous expliquer la réalité et vous rassurer formellement. **S3i** a d'ailleurs fait une déclaration lors du dernier CSE afin de dénoncer ces agissements électoralistes qui prouvent encore une fois la non-maîtrise des sujets par ces organisations syndicales. Inventer des situations dramatiques à foison nuit aux vrais situations dramatiques ou complexes – « Crier au loup » tout le temps, pour tout et rien, est contre-productif pour nos collègues en vraie difficulté (management, salaire, mission, qualification, promotion, charge de travail, douleur, etc....).



Suivez le QR Code ou le lien suivant :

<https://s3i-france.com/declaration-s3i-au-ce-i2s-daout-2023/>



Participation 2023 I2S : 570€ ce sera mieux que 2022

D'après les éléments que nous avons et **si pas d'accident du type cyberattaque**, ... la participation serait de +28% par rapport à 2022. Pour rappel, celle-ci s'élevait à : 445,49€ brut. On pourrait espérer que la participation que vous toucherez serait d'environ **570€ Brut**. A suivre mais nous ne manquerons pas de vous informer. Nous déplorons qu'à SSG, les salariés n'aient jamais de participation « formule légale » du fait des impacts des achats d'entreprise (Steria, Sodifrance, Cassiopae RE, CS Group, ...) **VITE UN GESTE POSITIF €€€€€€€€**



Coupe du Monde de foot féminin 2023 : Merci à notre équipe pour ce magnifique parcours

Malheureusement, nous avons échoué aux tirs au but mais quelle belle compétition. Merci à notre équipe de foot féminine. Ce sera pour la prochaine fois.

Il est temps d'augmenter l'équipe de femmes chez SOPRA STERIA
30 % chez SSG
23 % chez I2S



TÉLÉTRAVAIL : UNE LÉGISLATION AMÉLIORÉE POUR LES AIDANTS.

QUE FAIT LA DIRECTION POUR INCLURE LA LÉGISLATION DANS CET ACCORD ET QUE FONT LES ORGANISATIONS QUI ONT SIGNÉ CET ACCORD

Depuis le 21 juillet 2023 et la publication de la loi n° 2023-622 du 19 juillet, l'accord collectif ou la charte sur le télétravail doit comporter une nouvelle clause fixant « les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail »

Cette nouvelle mention figure dans la liste des mentions obligatoires fixée à l'article L. 1222-9 du code du travail. Une négociation doit être réalisée le 21 septembre avec les organisations syndicales représentatives pour définir, suite à cette loi, les éléments à inclure dans notre accord sur le télétravail. En espérant une vraie avancée pour les aidants. **S3i** y sera vigilant !



Le syndicalisme pour S3i, c'est quoi ?

- Dialogue et Pragmatisme.
- Être à l'écoute de tous les salariés et les défendre tout le temps et pas uniquement en période électorale.
- Négocier des accords pour les salariés leur permettant d'obtenir de vrais avantages ou avancées
- Une vraie défense de votre pouvoir d'achat.
- Faire reconnaître les droits de tous, mise en place d'une vraie égalité Hommes Femmes / Femmes Hommes.
- Rejoindre **S3i**, c'est apporter des idées nouvelles pour dépoussiérer le syndicalisme.

**CE QUE NOUS NE FERONS JAMAIS CHEZ S3I !!
 MENTIR, IMPOSER SANS CONSULTER, CRITIQUER SANS AGIR**



- N'être qu'un syndicat « d'aboyeurs » comme peuvent l'être (Vous les reconnaîtrez aisément ...) ne peut satisfaire les salariés... Vous voulez des résultats, des actions, pas une cacophonie, et des blablas Les réunions de CSE l'ont malheureusement prouvé, « une vraie cour d'école ». Même si 1936 avec le mouvement syndical a apporté des avantages aux salariés, nous avons changé d'époque et ce syndicalisme est dernière nous, c'est vous qui nous l'avez exprimé. Nous sommes dans une nouvelle ère où vous attendez un autre syndicalisme chez SOPRASTERIA.
- Faire de la désinformation en continu en période électorale, aboyer sans action, critiquer sans proposer, promettre sans tenir. De nombreux tracts distribués sont mensongers, provoquent de grandes incertitudes auprès des salariés au risque de générer de vrais RPS.
- Être un syndicat génétiquement complaisant avec la direction.

Soyez candidat chez S3i parce qu'avec votre soutien (qui est de plus en plus fort), nous saurons obtenir ensemble de vraies avancées !

Choisissez S3i et donnez-nous la représentativité GROUPE (10% des électeurs), afin d'obtenir ensemble :

- une vraie intervention partout sur tous les sujets qui vous concernent, notamment à SSG où elle n'existe pas encore !
- un vrai intéressement en ligne avec les standards de la branche à 4.000 €/an mini !
- une vraie indemnisation du télétravail à 50 € par mois !



Je veux être candidat S3i !
 J'utilise ce QR Code ou j'envoie un mail à :

candidature2023@s3i.fr

Seul S3i organise sa campagne électorale sous le signe de la compensation carbone



Depuis le début de la campagne, notre empreinte carbone est de 2,5 T, compensée par l'achat de plusieurs essences d'arbres absorbant la quantité de carbone produite. Nous imprimons nos tracts sur du papier écologique non traité et nous faisons attention aux quantités de papier utilisées en imprimant nos tracts au format A5. Nous utilisons le plus possible les trains, tramway, ... Nous avons entendu vos remarques lors de la campagne électorale de 2019.

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



* 54 jours, c'est le nombre de jours restants depuis le 14/09 jusqu'à l'ouverture des votes en ligne.



La campagne électorale a commencé.

Scannez le code ou cliquez sur le lien

<https://s3i-france.com/pourquoi-voter-s3i>

pour découvrir notre vidéo de campagne en vous rendant sur notre page.

(toujours dans l'esprit S3i bien sûr !!!)



**L'équipe masculine et féminine D'S3i est
 affûtée et prête pour les élections de
 Novembre 2023**

SOUTENEZ-NOUS ET REJOIGNEZ L'EQUIPE



« Frappez des mains sur les cuisses.
 Que vos poitrines soufflent.
 Pliez les genoux.
 Laissez vos hanches suivre le rythme.
 Tapez des pieds aussi forts que vous pouvez.
 C'est le scrutin ! C'est le scrutin !
 Votez S3i !! Votez S3i !! »