

Quand un directeur de BU organise la réunion V2 sous la forme « Tupperware »

NON, NON, NON ET NON !!!!
 Il n'est pas admissible et dangereux compte tenu des seuls sites d'affection possible des salariés à savoir Agences ou sites Clients qu'une ou un directeur/directeur adjoint, sur l'agence SSG de Lyon Limonest, impose à ses managers (y compris ceux en télétravail médical) de venir à son domicile dans le cadre des V2. **CE QUI EST INADMISSIBLE ET NON ACCEPTABLE**, ce sont les menaces proférées envers ceux qui n'y assisteraient pas.



Il est affligeant que cela soit à **S3i** de pointer ce genre de remarque, et pas une réflexion de bon sens du management. Pas sûr qu'une V2 chez le management renforce les liens.



Les CSE SSG et I2S confisqués par certains ça donne cela
Ce n'est pas comme cela qu'on fait avancer la cause des salariés.
[Lien vers la vidéo](#)



Déclaration d'impôts : pensez bien à supprimer le double intéressement qui est une erreur lors de la transmission des infos aux impôts (1AJ/1BJ).



Liste de vos contacts S3i-IDF & Régions

Vos contacts (Elus, RP, RS, DS) : Région Auvergne Rhône-Alpes

Sylvain PERNAUD	I2S	Lyon	sopra-lyon@s3i-france.com
Adel REDISSI	SSG		
Rolande FORGE	I2S	Roanne	sopra-roanne@s3i-france.com

Vos contacts (Elus, RP, RS, DS) : Région Hauts de France

Michel BUDZICH	I2S	Lille	sopra-lille@s3i-france.com
Cédric FRANCOIS	I2S		
Jean-François DELEU	I2S		

Vos contacts (Elus, RP, RS, DS) : Région Ile de France

Jean-Pierre BATTISTI	I2S	Latitude	sopra-idf@s3i-france.com
Belkacem BELBAHI	SSG		
Ahmed OUMIMOUN	I2S		
Franck GANIZATE	I2S		
Jean-Christophe LEJEUNE	SSG		
Milena AMOSSE	SSG		
Belkacem BELBAHI	SSG		
Stéphane DRIARD	I2S		

Vos contacts (Elus, RP, RS, DS) : Région Pays de la Loire

Yann JAFRELOT	SSG	Nantes	sopra-nantes-rennes@s3i-france.com
Paul FRESNAY	I2S	Rennes	

Vos contacts (Elus, RP, RS, DS) : Région Occitanie

Alain MARTINEZ	I2S	Toulouse	sopra-toulouse@s3i-france.com
----------------	-----	----------	--

Vos contacts (Elus, RP, RS, DS) : Région Provence Alpes Côte d'Azur

Patrick VERBAEYS	I2S	Aix	sopra-aix@s3i-france.com
Anne ETIENNE DELANDRE	I2S		
Marta MASTERNAK	I2S	Sophia	sopra-sophia@s3i-france.com
Marc DUMONT	I2S		



Congés payés et maladie : nouvelles règles

Les nouvelles règles sont rétroactives à partir du 1er décembre 2009. Un salarié peut rétroactivement acquérir jusqu'à 24 jours ouvrables de congés par an (soit 2 jours ouvrables par mois) et les reporter. Mais, cette acquisition rétroactive est limitée à un maximum de 24 jours ouvrables, en déduisant les congés déjà acquis.

En revanche, la suppression de la limite d'un an pour l'acquisition de congés pendant un arrêt pour accident ou maladie professionnelle n'est pas rétroactive. Si un salarié est toujours en poste dans l'entreprise au 24 avril 2024, il peut uniquement demander un rappel de jours de congé, mais pas une indemnité compensatrice."



CPF : reste à charge de 100 euros

À partir du 2 mai 2024, les salariés, qui voudront se former, devront mettre la main à la poche pour utiliser leur compte de formation. La loi de finances 2023 en a décidé ainsi : si vous voulez vous former, vous devez contribuer ! Pour 2024, votre participation sera de 100 euros. Chaque année, à partir du 1er janvier le gouvernement ajustera ce reste à charge avec l'indice des prix à la consommation. **Donc, attendez-vous à ce que ce reste à charge augmente chaque année ! Merci qui ?**



Recherche Assistante sociale I2S ... désespérément

Cela va faire depuis des mois ... que dire des années que le CSE I2S était persuadé qu'une assistante sociale était présente pour les salariés SSG & I2S lorsque des demandes de dons ou de prêts étaient formulées, qu'elle étudiait les situations des salariés en difficulté pour leur octroyer, dans la limite des 10 k€ pour le groupe, une aide

ou un don. Nous apprenons très récemment qu'une deuxième assistante sociale est nommée pour traiter des cas des salariés I2S. Nous sommes d'ailleurs effarés que la direction n'ait pas pris la peine de nous donner cette information. Mais ce qui est plus choquant c'est que le CSE I2S **ne peut jamais rencontrer cette assistante sociale**, lui demander pourquoi depuis des années, c'est le CSE I2S qui aide les salariés sur son budget au lieu de consommer le budget des 10 k€ du groupe qui lui est alloué, quels sont les critères pour que telle ou telle personne puisse bénéficier d'un don ou d'un prêt.



Petit Rappel aux personnes qui nous critiquent lorsque nous, **S3i**, demandons plus de justifications avant d'octroyer des dons ou des prêts:

- Les dons seront étudiés en cas de contrôle URSSAF. Si vous ne pouvez pas justifier **des 3 points listés ci-dessous**, le risque de redressement est possible :
 - que les dons sont rares,
 - que la situation du salarié soit très difficile,
 - qu'il s'agit d'une décision du comité social et économique **dans son ensemble**.

Les élus **S3i** sont toujours choqués du manque de rigueur dans ces décisions, du manque d'informations données pour voter un don ou un prêt sous prétexte que le bureau a toutes les informations et le CSE le juste nécessaire. En effet, voter une telle aide n'est pas un acte anodin et peut potentiellement mettre le salarié un peu plus dans la difficulté.

Un simple exemple : Un prêt octroyé à un salarié endetté à plus de 33 % le serait encore plus et le mettrait dans une situation financière encore plus délicate.

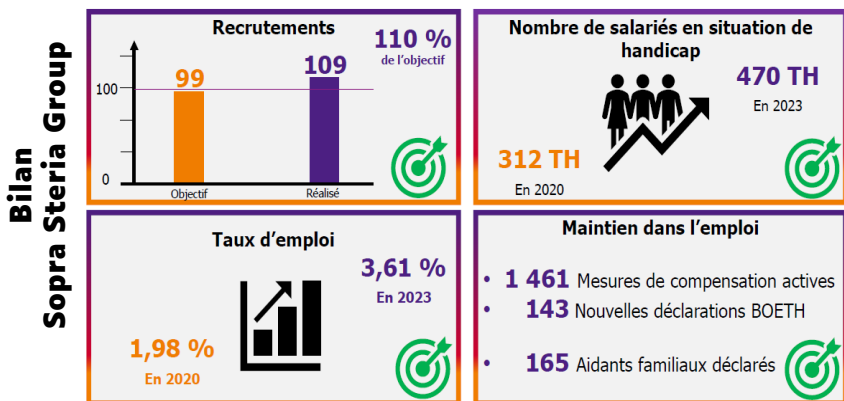


Accord Handicap



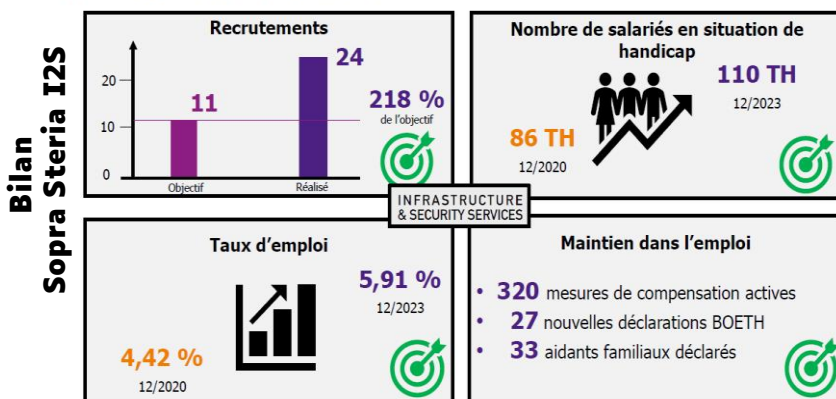
Bilan de l'accord 2021 - 2023

Zoom sur les données de SSG



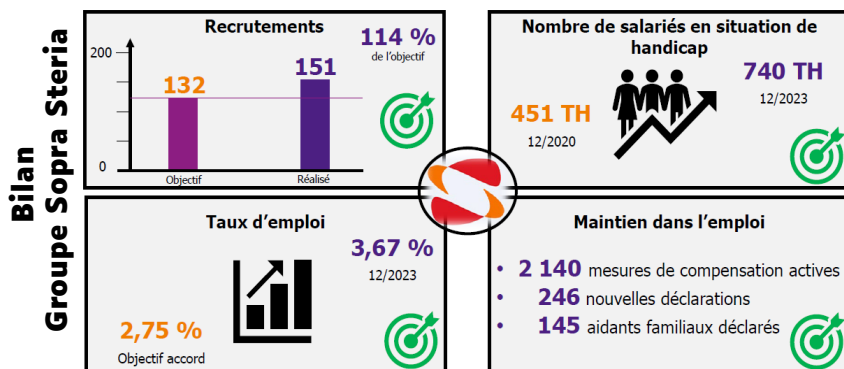
Bilan de l'accord 2021-2023

Zoom sur Infrastructure & Security Services :



Bilan de l'accord 2021-2023

Un bilan groupe globalement positif avec des objectifs atteints



Action sur l'emploi

Maintien dans l'emploi

Plan de formation et d'insertion

Secteur adapté ou protégé

Soutien technologique

Le Bilan de l'accord Handicap 2021-23 a été restitué aux CSEE SSG et I2S.

S3i relève des points positifs puisque les objectifs ont été largement dépassés en termes

- de recrutements : SSG +10% / I2S +118%
- de salariés en situation de handicap : SSG : +158 / I2S : +24
- de taux d'emploi : SSG +1,64% / I2S +1,49%
- d'actions significatives de maintien dans l'emploi par des compensations actives, de nouvelles déclarations BOETH et de déclaration d'aidants familiaux.

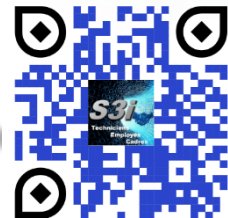
Mais S3i relève aussi des points d'amélioration car l'obligation légale du taux d'emploi des salariés en situation de handicap est de 6%, à SSG il est de 3,61% à fin 2023 et à I2S on y est presque avec 5,91%.

Or, de l'aveu même de la Direction elle indique qu'elle n'arrivera jamais à SSG à ces 6% d'ici 2027, malgré qu'elle estime être bon élève en étant parmi les 3 premiers dans la Branche Syntec !

S3i a félicité la Direction Générale pour ces avancées notables pour les salariés en situation d'handicap dans le Groupe, tout en regrettant ne pas avoir d'autres métriques tels que :

- Avoir le % de turn-over de tous les salariés dans l'entreprise et celui des salariés en situation déclarée de handicap,
- Avoir le % de promotion de tous les salariés dans l'entreprise et celui des salariés en situation déclarée de handicap,
- Avoir Les chiffres de revalorisation salariales par coefficient/position de tous les salariés dans l'entreprise et ceux des salariés en situation déclarée de handicap.

Seules ces informations permettraient à S3i de savoir si les salariés en situation de handicap se sentent bien à Sopra Steria, bénéficient bien à long terme d'actions de maintien dans l'emploi portant ses fruits.



Avec votre syndicat **S3i** quand vous demandez de l'aide, on s'investit vraiment pour vous aider, Paul, François, Isabelle, Alexandre, Karim, Hervé, Françoise, Ahmed, Eric, Cedric, Valérie, Nadia, Amina, Jean Marc, Nora,..... tous et toutes sont là pour le prouver

[Lien vers la vidéo](#)

Décisions de Justice

En juin prochain, le Tribunal Judiciaire de Nanterre recevra les Organisations Syndicales du CSE I2S. S3i entend bien y obtenir la même décision qu'au Tribunal Judiciaire de PARIS, où **S3i** a gagné le 3 avril pour SSG en faisant reconnaître la discrimination qu'elle a subie par les autres organisations syndicales de l'alliance majoritaire qui avait écarté ses élus lors des désignations dans la CSSCT et les commissions du CSE SSG, pour des raisons polémiques et sans aucun lien avec le souci de son bon fonctionnement.

3^{ème} défaite de suite d'Avenir au Tribunal Judiciaire de PARIS.

Avenir a été condamné en 3 mois en article 700 aux sommes de :

- 900 €, puis 400 € puis ce 13 mai à la somme de 1000 € en voulant maintenir indûment un 4^{ème} élu Titulaire au CSE SSG.

Quand Avenir paiera ce qu'elle doit ?

Fait-elle une collecte et paiera-t-elle en pièces en cuivre ?



S3i recommande au Secrétaire du Syndicat Avenir ce film dont il aurait pu écrire le scénario !!!

Qui paye ses dettes s'enrichit M. JR →



Compte Temps Innovation

Les CSEE SSG et I2S ont été informés de la mise en place d'un compte temps innovation dans l'entreprise. Pour **S3i** c'est une bonne idée. Le principe est de pouvoir sur validation de sa hiérarchie disposer de 5 jours pour se former à des sujets innovants.

Toutefois, le sujet ne semble pas mûr. Pour **S3i**, la copie est à retravailler pour éviter des traitements disparates suivant les agences, un outil ad-hoc serait aussi sûrement utile. Enfin pourquoi Real Estate est écarté du processus ? Le CSEE SSG n'a pas su rendre d'avis à la majorité de ses élus, ce qui légalement vaut avis défavorable !

Organisation du Travail pendant la période des Jeux Olympiques

S3i est inquiet, car au moment où nous rédigeons cet article, les CSEE SSG et I2S ne sont pas informés des dispositions que la Direction mettra en œuvre pour l'organisation du Travail pendant la période des Jeux Olympiques.

Ainsi, le télétravail devrait être rendu plus souple, mais nous n'en avons pas la certitude, car cela devrait engendrer une augmentation ponctuelle de l'indemnité télétravail et l'entreprise n'y est pas favorable. Les astreintes devraient être favorisées aussi.

En tout cas, la direction a promis une communication vers les salariés mi-mai !