



## Indicateurs Economiques SSG :

Effectifs : 13.384 salariés (-16 salariés)  
Intercontrat : hausse de 3,4% à 3,8% (+0,4%)  
Poids sous-traitance : baisse de 10,1% à 9,4% (-0,7%) - Télétravail Rég. : de 88,76% à 89,15%  
Démissions : 80 en avril 2024 vs 85 en mars 2024 / 93 en avril 2023 vs 129 en mars 2023  
Bonne nouvelle : le % de femmes augmente enfin passant de 30,1% à 30,8% en 6 mois.

**Un changement de majorité / bureau ... des vérités qui dérangent ...**  
**Une justice qui donne raison à TU/S3i ... Un CSE SSG dysfonctionnant ...**  
**Une baisse anormale des subventions au détriment des salariés par la CFDT-AVENIR-SOLIDAIRES-CGT-UNSA/SPECIS ...**

### Quel est le bilan 6 mois après les élections :

- Un changement de majorité du bureau par des alliances contre nature entre certains élus de la **CFDT** avec l'intersyndicale **Solidaires Informatique-CGT**, **Avenir** Sopra Steria et l'**UNSA-SPECIS** recueillant ensemble 18 voix d'élus titulaires sur 35 en nov. 2023.
- **Des décisions de justice** donnant raison à **TRAIDUNION** et **S3i** en obtenant la condamnation :
  - de la **CFDT**, de la liste intersyndicale **Solidaires Informatique-CGT**, d'**Avenir** Sopra Steria et de l'**UNSA-SPECIS** en annulant les désignations des 113 membres composant la CSSCT et les commissions obligatoires/facultatives du CSE **pour discrimination des élus S3i** qui ont été ostracisés par ces 5 OS **en leur interdisant d'y travailler pour le bien des salariés**,
  - d'**Avenir** pour non-respect de la parité homme/femme sur leur liste de candidats aux élections, en perdant une élue titulaire et une élue suppléante, avec pour conséquence qu'il n'y a plus de bloc majoritaire au CSE avec 17 élus dans les 2 blocs qui s'opposent.
  - **Un CSE totalement défaillant** par une nouvelle équipe majoritaire et son bureau ne sachant pas reprendre les sujets correctement, tels que :
  - **Un budget prévisionnel 2024 non validé** par la majorité des élus du CSE, du fait notamment de la baisse des subventions au profit des salariés alors que **1,6 M€ ont été laissés en réserve fin 2023** par les trésoriers mis en place par la majorité de l'ancienne mandature, **ce qui permet de conserver les mêmes subventions sans baisse pendant 2 ans**, par des décisions prises par le bureau comme l'arrêt de l'activité ToutApprendre, sans vote des élus, même à postériori, ce qui constitue pour **S3i** une entrave des élus, pouvant être condamnée en Justice.
  - **Une nouvelle majorité qui ne l'est plus et ne sait pas négocier**, la CFDT voulant toujours imposer sa volonté à tous les élus, qui est incapable d'accepter des compromis et empêche la ré-désignation des 113 membres de la CSSCT et commissions obligatoires / facultatives du CSE : 1 jour perdu pour rien en réunion sur le sujet le 15 mai sans aboutir, car ils exigent 66% des sacro-saintes places ouvrant la voie aux augmentations automatiques de salaire Rebsamen de leurs élus, alors qu'ils n'ont que 50% des votants avec eux. **Nous sommes bien loin des préoccupations des salariés, de leur santé, de leurs conditions de travail, de leurs activités sociales et culturelles, de leur subventions et aides apportées par le CSE.**
  - **Une baisse anormale des subventions** Meyclub dans les régions. **Pour PARIS, S3i a voté contre** la baisse 23 à 20 € de subventions/trim. des 2 Porte-Monnaie PARCS - et SPECTACLES-MUSEES-LOISIRS votées par **Avenir-CGT-Solidaires-CFDT-UNSA** (- 29K€/an).

**S3i** vous informe en toute transparence et vous indique, grâce à qui vos droits et subventions baissent illégalement, en dénonçant les mensonges, les inexactitudes, et ce qui est caché par les autres OS !



### **Avis annuel : Plan de formation** (développement des compétences)

**S3i** a voté pour l'avis émettant les réserves suivantes :  
« *Seulement 15 % des formations prévues en 2024 sont destinées aux technologies NextGen ! Quand on sait que la stratégie de l'entreprise est d'augmenter d'un tiers le C.A. dans ces technologies. Le plan de formation 2024 dans ces filières NextGen nous paraît donc bien timide/faible au regard des enjeux affichés par la direction. Il est probable que de tels profils devront être recrutés pour pallier le manque actuel de compétences de ce domaine,*

**S3i** est inquiet d'éventuels départs de salariés ayant des compétences trop éloignées de la NextGen.  
Contactez **S3i** si nécessaire !