



<http://www.s3i.fr>

La Newsletter Mensuelle Du Syndicat Autonome & Indépendant S3i

Avis de l'expert Trinôme sur l'Accord de participation SSG

Le diable se cache dans les détails. S3i vous communique l'avis de l'expert du CSE, le Cabinet Trinôme :

S3i soutient tous nos sportifs pendant ces jeux.

⇒ **Page 92** : « L'accord de participation dérogatoire apparaît être un accord a minima puisqu'il ne corrige pas sur l'exercice 2024 et très peu au-delà le principal obstacle au déclenchement d'une participation des salariés qu'est le niveau exorbitant des capitaux propres de la société. »

En effet, la rémunération des capitaux propres de Sopra Steria Group SA demeurera de 5% au titre de 2024 et ne sera abaissée qu'à hauteur de 4% au-delà alors que ces capitaux propres comprendront le résultat net de l'exercice, hors tout retraitement de provisions. Les capitaux propres s'élevant à 1 441 M€ au 31 décembre 2023, la rémunération de ceux-ci au taux de 5% conduit à un montant de 72 M€ venant en diminution du bénéfice. Ce niveau de capitaux propres apparaît très important au regard des activités opérationnelles de la société. A titre de comparaison, Capgemini Technology Services, qui est la principale société opérationnelle en France de Capgemini et dont l'activité est comparable à celle de Sopra Steria Group SA, affiche des capitaux propres de 520 M€ au 31 décembre 2023 pour un chiffre d'affaires de 3,6 Md€, soit 14% du chiffre d'affaires et 24% du bilan contre 74% du chiffre d'affaires et 34% du bilan pour Sopra Steria Group SA. Cette situation permet ainsi à Capgemini Technology Services de proposer une participation globale de 27,2 M€, soit 1 100 € par salarié, au titre de 2023. **Un plafonnement des capitaux propres correspondant à un niveau normatif au regard des activités opérationnelles de la société aurait mérité d'être étudié, d'autant que les capitaux propres de Sopra Steria Group SA sont amenés à progresser d'environ une centaine de M€ par an.**

⇒ **Page 93** : L'accord dérogatoire substitue par ailleurs un bénéfice net comptable hors résultat financier au bénéfice net fiscal de la formule légale. Cette proposition a le mérite de la simplicité en regard d'un bénéfice fiscal à la détermination difficilement compréhensible. On peut toutefois observer que le bénéfice retenu fait abstraction des effets de l'activité de la société en tant que société mère du groupe, effets que l'on retrouve au niveau du résultat financier (charge de la dette et dividendes reçus des filiales notamment), alors que **l'on ne vient pas corriger les capitaux propres dont le montant élevé s'explique précisément par les activités financières et de holding de la société.**

⇒ De fait, pour le calcul de l'enveloppe à distribuer (RSP), il est fait déduction d'une rémunération des capitaux propres, qui sont anormalement élevés à SSG, du fait qu'elle est aussi la société holding pour toutes les acquisitions monde.

⇒ **Un retraitement des capitaux propres limités à la France aurait pu équilibrer la formule de calcul de la participation distribuée aux salariés Français de SSG.**

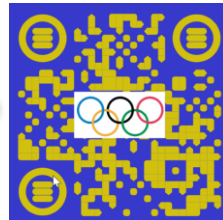
Cet élément a dû échapper aux négociateurs TraidUnion-CFDT-Solidaires-Avenir ?

Avis de l'expert Trinôme sur l'Accord Intéressement UES 2024-2027

⇒ **Page 93** : En ce qui concerne l'accord d'intéressement, celui-ci ne contient pas d'évolution majeure par rapport au précédent et intègre la sortie prochaine de SBS du périmètre de l'UES. Le taux minimum de ROA du groupe passe de 6% à 8%, ce qui n'apparaît pas constituer une limitation notable compte tenu des perspectives du groupe en matière de génération de ROA. Par contre, les montants forfaitaires proposés n'ont pas connu d'augmentation sensible par rapport à l'ancien accord : montants inchangés en dessous de 9,5% de ROA et +6% seulement pour la tranche à 10% et +16% pour la tranche à 10,5% et création d'une nouvelle tranche (très optimiste) à plus de 11%. Il convient de rappeler que l'inflation cumulée entre 2021 et 2023 a été de 12,1% (source : INSEE). **Une augmentation des tranches à minima du niveau de l'inflation constatée aurait été envisageable.**

⇒ **Le diable se cache encore dans les détails : Une augmentation de 12,1% (inflation) de toutes les tranches aurait été envisageable !**

⇒ **Cet élément a encore dû échapper aux négociateurs TraidUnion-CFDT-Solidaires-Avenir ?**



Agence I2S Strasbourg – Contrat EuLISA SISII

S3i avait alerté sur cette mission humainement catastrophique, doublée d'erreurs de management, de pression sur les salariés. Le résultat de l'expertise est sans appel. **S3i** avait encore une fois raison, à l'inverse d'autres syndicats qui ne voulaient qu'une enquête.

Vos élus **S3i** ont été alertés par une salariée quittant l'entreprise à propos des conditions d'accueil et de travail des salariés sur la mission EULISA SISII (gérée par I2S Strasbourg). Nous avons lancé l'alerte car son témoignage nous avait interpellé et malgré des manœuvres dilatoires d'élus locaux « *rois chez eux* », une expertise avait alors pu être votée.

Quelques exemples :

- Un abandon de la chaîne de management, des pbs de sécurité de l'information, une charge de travail doublée, une intervention dans la gestion de la mission par le client,
- Un niveau sonore insupportable, des réunions de plusieurs équipes (jusqu'à 5 simultanément) dans la même salle, des fuites d'eau, un système de chauffage inadéquat, des problèmes d'accès sur site, des risques électriques...
- Des propos déplacés de la ligne managériale du style : « la porte est grande ouverte pour tout le monde », ou encore « si ..., on me tombera dessus », ...
- Et bien d'autres éléments relevés tout aussi graves.

Nous, élus S3i, avons donc fait le forcing en réunion du CSE de Janvier 2024 afin de déclencher une expertise sur ce contrat (et non une simple enquête), contre l'avis de certains représentants de proximité locaux strasbourgeois prétextant que les mesures, prises à la suite de la visite des « services parisiens », avaient permis de régler les problèmes et qu'il n'y avait pas nécessité à déclencher une expertise. Notre ténacité, face à ce déni, nous a permis de faire valider cette expertise par le cabinet SEXTANT. Sa restitution très inquiétante n'a fait que confirmer le caractère problématique de la mission :

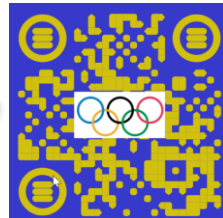
- Un taux de turnover anormalement important.
- Une situation de sous-effectif, des dysfonctionnements organisationnels.
- Un management défaillant conduisant à d'éventuelles conditions de délit de marchandage.
- Des salariés utilisés pour des missions qui ne sont pas dans leur cœur de métier.
- Un trop grand nombre de demandes clients non contractuelles, qui pourraient et devraient être contractualisées et valorisées pour le bien de l'entreprise et des salariés concernés.
- Des salariés, au bord de l'épuisement, obligés de se mettre en arrêt maladie.
- Une pression très importante de la part du client, et de la part de Sopra BENELUX.

A la vue du bilan fait par des experts, l'entreprise met la santé, la sécurité des salariés en péril, et n'assure plus la qualité des conditions de travail. Il faut que cela cesse et **S3i** œuvre pour !!!

S3i demande que les mesures suivantes soient mises en place le plus vite possible :

- Une analyse du contrat avec le client pour cerner ses attentes et pouvoir répondre à la réalité de TOUS ses besoins, définir ce qui est contractuel, ce qui ne l'est plus sans une révision du contrat débouchant sur une réorganisation de la mission.
- Demander à la direction générale I2S d'agir auprès des acteurs Sopra BENELUX pour que la pression, faite sur les équipes strasbourgeoises, soit analysée et levée.
- Mettre en place une vraie politique de recrutement et de rémunérations en adéquation avec les besoins du contrat.
- La mise en place d'un échange avec le client pour que l'environnement de travail soit plus sûr.

IL Y A URGENCE A INTERVENIR SUR CE CONTRAT. LES SALARIES NE DOIVENT PLUS SOUFFRIR SUR CETTE MISSION. ILS SONT COMPÉTENTS, RESPONSABLES, SÉRIEUX ET N'ALERTENT QUE PAR NÉCESSITÉ.



<http://www.s3i.fr>

La transparence salariale, c'est pour bientôt!

L'UE a adopté le 10 mai 2023 une directive sur la transparence des rémunérations, applicable au plus tard en juin 2026 par les Etats membres.

Celle-ci instaure, de fait, un principe d'égalité des salaires pour un même travail ou à valeur équivalente. Une véritable révolution dans la gestion des ressources humaines. Les offres d'emploi devront ainsi indiquer des tranches de rémunération pour le poste avant l'entretien d'embauche. Il sera aussi interdit de questionner le candidat sur son historique de salaire.

Surtout, les entreprises devront créer un référencement salarial par fonction auquel les employés auront accès dans le cadre de leur évolution. Les employeurs devront aussi mettre à disposition des travailleurs une déclaration des critères utilisés pour déterminer les niveaux de rémunération et la progression des salaires.

S3i recommande qu'un comité de rémunération soit mis en place pour mettre en place d'une vraie politique équité.

Transparence Salariale ne veut pas dire qu'il faut afficher les salaires individuels. La transparence, c'est comprendre comment son salaire est calculé et quels sont les leviers de sa progression.

Bref, vous l'aurez compris, un vaste chantier doit être mis en place mais sain pour la juste rémunération des salariés.

Toutes les élus et élues **S3i** vous souhaitent de passer de bonnes vacances. Rechargez vos batteries, prenez soin de vous, et revenez nous tous en forme.



Mais qu'ils nous laissent tranquille ! Ils n'arrêtent pas de grogner pour un rien



Les chiens aboient, la caravane passe !

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		