



<http://www.s3i.fr>

Accord travail en équipe I2S : définition des astreintes et des vacations de remplacement

Nous **S3i**, revendiquons la signature de l'accord travail en équipe et souhaitons, pour préciser et répondre à nos détracteurs, revenir sur la différence entre les astreintes et les vacations de remplacement. En effet, certains syndicalistes outranciers et extrémistes, contrairement à certains salariés censés connaissant le sujet et y étant confrontés, ont du mal à comprendre les différences entre l'astreinte et la vacation de remplacement en termes de pénibilité, que pourtant ces syndicats défendent au niveau national.

Qu'est-ce que l'astreinte ? (+ 530 salariés concernés chez I2S)

Une astreinte n'est pas une période de travail effectif mais une période où, sans travailler, on reste à disposition de l'employeur en cas de besoin. Elle fait l'objet d'une compensation financière. La mise à disposition du salarié se fait **en plus** des heures de travail normales effectuées (35H, 36H50, M2) prévues au contrat de travail. Elle est régie par l'accord d'astreinte de **2016**.

La moyenne hebdo travaillée est supérieure à 38H30.

Qu'est-ce que la vacation de remplacement ? (<20 salariés concernés chez I2S).

- A contrario de l'astreinte, le salarié est à disposition de l'employeur **pendant ses heures de travail effectif ET** sur la base **exclusive** du **volontariat**.

Force est de constater que l'horaire hebdomadaire moyen d'un travailleur en 24/7, se situe, en fonction des vacations de remplacement déclenchées ou pas, entre 23 Heures et 33 Heures / semaine vs 35H, 36H50 ou 38H30 pour un salarié faisant des astreintes.

Nous rappelons également à nos détracteurs CGT, et en particulier son RS (porte-parole du syndicat au CSE I2S) qui compte tenu de son ancienneté de représentant du personnel et de sa compétence ... devrait savoir que cet accord, signé pour 5 ans, ne peut être dénoncé contrairement à un accord à durée indéterminée. Nous rappelons, au bon souvenir du RS CGT (qui a été limogé de **S3i**), qu'il était viscéralement contre les accords à durée indéterminée, pourtant les seuls à pouvoir être dénoncés. Nous lui conseillons d'aller aux formations pour élus afin qu'il réapprenne quand et comment dénoncer les accords d'entreprise !

Donc **OUI**, **S3i** a considéré que la pénibilité des astreintes (+ de 500 salariés) valait plus que celle des vacations de remplacement (moins de 20 salariés), et **OUI** le seul fait d'attendre chez soi dans les 2 cas n'est pas une PÉNIBILITÉ égale, eu égard au temps de travail hebdo effectué. Nous rappelons que c'est un avantage de rester chez soi (pour les vacations de remplacement) car fonctionnellement c'est du travail EFFECTIF qui pourrait se dérouler en agence

Pour **S3i** c'est l'accord « astreintes » qui doit être renégocié car les sommes définies, qui datent de 2016, **n'ont pas été revalorisées depuis près de 8 années**. **Nous regrettons que ni la CFE-CGC, ni la CFTD** ne dénoncent cet accord sûrement pour ne pas mettre en péril ... le business !! mais les salariés ... eux ... ??? Cet accord étant à durée illimitée, **LUI** peut être dénonçable.

Nous craignons que la direction, pour faire cesser les polémiques stériles et malsaines autour du travail en équipe continu (24/7) de l'accord, envisage de délocaliser les emplois (<20) en Pologne. **Ce seront les organisations contestataires qui devront alors assumer l'entière responsabilité et tout le monde aura perdu, les salariés concernés en premier.**



Accord sur la participation chez SSG et mise à jour de l'accord d'intéressement pour toute l'UES (SSG/I2S/SBS/SHRS)

La montagne a accouché d'une souris.

Le nouvel accord d'intéressement 2024-2027 prévoit une amélioration de 100 € brut du montant de l'intéressement mais uniquement si le ROA groupe est >10,5%.

Étant donné que la situation économique n'est pas à son point le plus favorable et que depuis au moins 6 ans, le ROA n'a jamais dépassé 9,5%, le montant de l'intéressement sera probablement le même jusqu'en 2025 au moins.

Concernant le nouvel accord dérogatoire de participation pour SSG, qui veut prendre en compte que la société mère supporte le coût de toutes les acquisitions de croissance externe, une participation à SSG est envisageable en 2024 pour un montant d'environ 250 €, et en 2025 un montant d'environ 500€. Est-ce bien suffisant et équitable, alors que d'autres sociétés de l'UES ont depuis des années jusqu'à plus de 2300 € de participation (SHRS) ?

Encore faudrait-il encore que le nouveau calcul dérogatoire dégage suffisamment de participation à distribuer afin de corriger cette non-distribution depuis de trop nombreuses années !

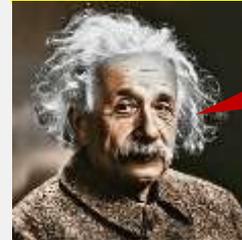
Congés en période estivale

Comme tous les ans, nous vous le rappelons : la seule obligation en termes de prise de congés est de poser 2 semaines consécutives entre le 1er mai et le 31 octobre.

Tout autre période suggérée par votre management ne vous oblige en aucun cas à poser d'autres congés payés (hormis jours de RTTH à la main de votre manager).

Il se peut que, dans certains cas, la direction refuse la prise de congés pour des raisons de services comme cette année avec les JO et les possibles attaques cyber.

10^{ème} de congés payés versé en juillet



Regardez, c'est super simple !!

Notre expert vous dit tout ou presque.

M. X perçoit 2000€ brut mensuel de juin 2022 à mai 2023.

Il perçoit également 600 d'heures sup. sur avril 2023. Mais il est augmenté en janvier 2024 à 2100€. Base CP : 24600 pour 25 jrs légaux De juin 23 à mai 24, Monsieur X a pris 20 jours. 15 jours en Août 23 valorisés à : $2000/21,67 \times 15 = 1384,40€$ 5 jours en février 24 valorisés à : $2100/21,67 \times 5 = 484,54$

Calcul du 10^{ème} de Juillet :

Base 10^{ème} du salarié /10/Nb de jours légaux acquis = valeur jour du 10^{ème} soit $24600/10/25 = 98,4€$
Nbre de jours (totaux) pris * valeur du 10^{ème} = indemnité tot. CP au 10^{ème} soit $20 * 98,40€ = 1968€$

Une comparaison est alors faite avec la valeur payée au maintien de salaire soit : $1968 - (1384,40 + 484,54) = 99,06€$



Vous avez le droit de prendre un cachet contre le mal de tête !



S3i se félicite que le tournoi de tennis lyonnais soit prolongé jusqu'en 2026.

Une belle vitrine pour faire valoir l'image de la société.

Good News : Sopra Steria et le CEA signent une alliance stratégique dans la défense

De belles perspectives Cloud pour le Pôle France

Lors du salon Eurosatory 2024, Sopra Steria a signé le 21 juin, par une lettre d'intention, une alliance stratégique avec le Commissariat à l'Énergie Atomique (CEA). Celle-ci porte d'abord sur le secteur de la défense avant d'être étendue dans un 2^{ème} temps au spatial, à l'aéronautique et à l'énergie nucléaire.

Le CEA et Sopra Steria travailleront ensemble sur des solutions liées au cloud, à l'intelligence artificielle ou encore à l'électronique avancée, ainsi que sur des technologies spécifiques au domaine militaire comme la détection, l'instrumentation, les communications sécurisées (y compris post-quantique) ou les systèmes de commandement et contrôle.

Cet accord, par le biais de la filiale CS Group de Sopra Steria, s'effectue dans un contexte de tensions croissantes entre les grandes puissances américaines et chinoises, notamment concernant les nouvelles techniques d'intelligence artificielle et leur potentielle utilisation dans le cadre militaire.

S3i se félicite de cet accord qui débouchera, sans nul doute, sur de belles opportunités pour les salariés du Groupe.



Intercontrat : Comment ne pas se faire avoir !...

Être en intercontrat dans une ESN, c'est un peu avoir une épée de Damoclès au-dessus de la tête, on ne sait pas de quoi sera fait demain.

Que vous ayez 15 ans, 20 ans d'ancienneté, que vous soyez débauché de Cap Gemini, Atos ou Inetum, que vous reveniez de congés maternité, ou que vous veniez de terminer une mission à la Société générale, vous avez compris que vous êtes devenu un « problème » car vous êtes en intercontrat !

Les entretiens bidons, les missions qui ne correspondent pas à votre profil, les missions en province, les pressions pour vous faire accepter n'importe quoi... Toutes ces situations peuvent réellement mettre à rude épreuve votre patience et votre confiance en l'avenir.

On vous demande de signer des trucs bizarres, on vous propose des missions qui n'ont rien à voir avec ce que vous savez faire. Et gare à vous si vous « plantez » un entretien, c'est vous qui prendrez cher !!

Il est pourtant important de se rappeler qu'en tant que salarié, vous avez des droits.

Selon la convention collective, Sopra Steria est tenue de vous proposer des missions en adéquation avec votre poste et votre niveau, même si elles ne sont pas directement liées à votre domaine de compétence.

Cette situation peut parfois être complexe à gérer, mais il est important de se renseigner sur ses droits et de vous faire accompagner si nécessaire par **S3i**.

Pendant cette période d'intercontrat, les élus **S3i** vous conseillent de rester actif. Mettez à jour vos compétences, formez-vous ... Suivez les parcours de formation recherchés, sur Sopra Academy, type IA et Cloud, restez disponible.

Surveillez vos messageries (courriels et sms) car les invitations aux réunions d'intercontrat pourraient vous être envoyées de façon aléatoire pour que vous puissiez trébucher...

C'est ce que vous pouvez faire de mieux, en attendant une nouvelle opportunité. En bref, faites le dos rond ...

Si vous parvenez à trouver un autre emploi pendant cette période, sachez que vous avez le droit de demander la résiliation de votre contrat à tout moment.

Enfin et surtout ne signez aucun document sans prendre le temps de réfléchir et de solliciter l'aide et les conseils des élus **S3i**, restez vigilant et exigeant si votre commercial ou manager vous propose un point de situation et sur l'issue de celui-ci.

Contactez vos élus S3i ! Ne restez pas seul !

Refus de mission
AI
Cloud
Mission province



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		



S3i vous présente sa liste de films et spectacle pour les vacances

Déjà Sorti au Tribunal Judiciaire de Paris le 03/04/24 pour SSG

En CSE I2S depuis le 30/11/2023



Toutes les élus et élues **S3i** vous souhaitent de passer de bonnes vacances et de revenir en pleine forme. Prenez soin de vous !!! Revenez tous en forme.