



SSG : Quand, enfin, les élus retrouvent - en majorité - la raison !

Le 26 septembre 2024, est un jour à marquer d'une pierre blanche pour les salariés SSG !

Après plus de 5 mois 1/2 de tergiversations par les syndicats **CFDT-CGT/Solidaires Informatique - Avenir - UNSA**, depuis l'annulation à la demande de S3i, le 3 avril 2024 par le Tribunal Judiciaire de PARIS des 113 désignations des membres de la commission Santé, Sécurité et conditions de travail et des commissions obligatoires et facultatives, les élus du CSE SSG ont enfin redésigné, contre la volonté manifeste de la **CGT - Solidaires Informatique** :

- les 15 membres de la CSSCT,
- les 9 membres de la Commission Orientations Stratégiques,
- les 9 membres de la Commission Politique Sociales, Emploi et Egalité Professionnelle,
- les 9 membres de la Commission Développement des compétences.
- les 9 membres de la Commission Situation Economique et Financière.
- les 9 membres de la Commission des marchés.

Normalement, fin octobre, les 53 membres (voire plus) des commissions facultatives seront redésignés au sein de :

- la Commission Budget et Définition des Règles ASC et AEP,
- la Commission Vacances et Évènements Nationaux,
- la Commission Voyages,
- la Commission Sociale.

LE CSE POURRA ENFIN TRAVAILLER PLEINEMENT POUR LES SALARIES SSG !

Pour **S3i** : pas de cris de victoire tonitruante, pas de satisfecit exagéré, juste la satisfaction de constater que la majorité des syndicats qui ostracisaient **S3i** ont (enfin) été touchés par la grâce en acceptant dans l'intérêt des salariés de redésigner les membres des commissions avec la présence de **S3i** dans les commissions du CSE.

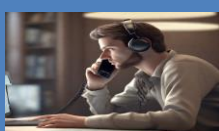
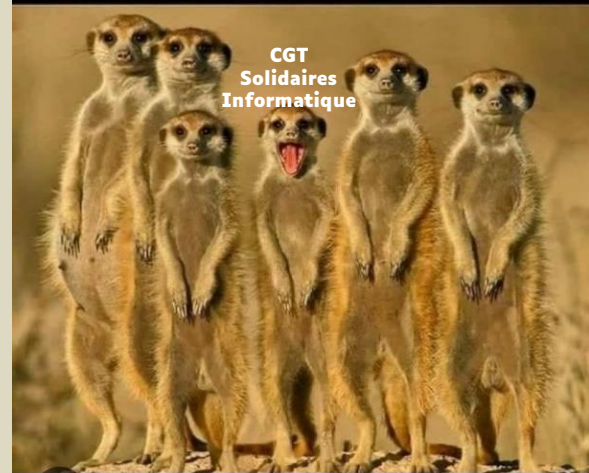
Nous remercions les élus qui ont fait confiance à **S3i** en nous confiant même la présidence de la commission Situation Financière et Economique.

Nous émettons un merci appuyé à l' **UNSA** qui a été à l'initiative du déblocage de la situation avec l'assistance de la **CFE-CGC** !

Seul l'intersyndicale **SOLIDAIRES INFORMATIQUE-CGT**, toujours animée par une rancune tenace loin des préoccupations des salariés de l'entreprise et action à mener pour l'amélioration de leurs conditions de travail, a tenté (encore et contre tous) de bloquer le processus désignatif. Espérons que cette ouverture sonnera le glas de ces querelles intestines qui n'ont rien à voir avec l'intérêt à porter aux salariés !

Nous encourageons certains membres élus **TraidUnion, CGT, CFE-CGC, CFDT**, du CSE I2S de suivre le choix de leurs pairs du CSE SSG afin qu'ils permettent que la médiation en cours, lancée par la direction I2S, soit un succès !

DANS CHAQUE GROUPE SYNDICAL
IL Y A TOUJOURS UNE PERSONNE QUI
N'A PAS TOUTE SA TÊTE.....





I2S : Quand la VÉRITÉ de nos coms agace d'autres syndicats (Part.1)

Depuis plusieurs mois, nous sommes attaqués suite à notre signature de l'accord sur le Travail en Equipe 24/7. A plusieurs reprises, nous avons démontré que cet accord n'était pas une régression des droits des salariés. Au contraire. Rétablissons certaines vérités suite aux attaques contenues dans la communication d'une organisation syndicale en septembre :

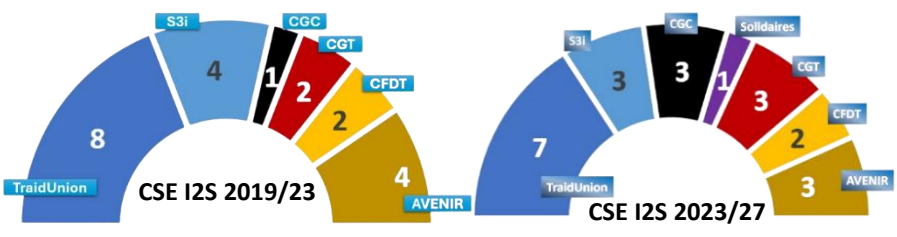
Accord sur les astreintes

Certes, revalorisé en 2023 (0,16 à 0,58€ de l'heure en 8 ans), l'accord sur les astreintes a fait perdre environ 7,5% de pouvoir d'achat si on le compare à l'inflation entre 2016 et 2023. **Cet accord, à durée illimitée, défini aussi des heures d'astreintes payées entre 2,01 et 6,33€ de l'heure – Le smic horaire est à 11,65€ brut ! Au contraire, c'est l'accord Temps de travail signé par S3i qui accorde 50% de majoration le dimanche, la nuit, et non l'accord Travail en Astreinte.**



Représentativité S3i au CSE I2S et en région

Oui, **S3i** est passé de la 2^{ème} position à la 5^{ème}, mais comparons ce qui est comparable ! Nous avons obtenu en 2023 -6% de votes vs 2019 quand **TraidUnion** en perdait 10%. Nous rappelons que 2 de nos élu(e)s nous ont quitté pour des raisons inexplicables, 2 autres ont été exclus du fait de leurs outrances, leur volonté de nuire au syndicat, menant une fronde vouée à l'échec, emmenant avec eux, une 60^{aine} d'électeurs expliquant mécaniquement notre baisse. Les seuls gagnants en nombre d'élus sont la **CFE-CGC**. Bravo à eux. Pour tous les autres, pas de gagnants.



L'élection a fait émerger une nouvelle coalition syndicale qui a elle seule peut faire passer de mauvaises décisions pour les salariés, ou bloquer le CSE et l'entreprise. Cette alliance leur a permis d'évincer tous vos élus **S3i** de toutes les commissions importantes du CSE, commissions qui rythment votre vie professionnelle et donc de bâillonner vos voix.

Malgré ces manœuvres, **S3i** s'est implanté sur 2 nouveaux sites, nous permettant ainsi d'être encore plus proche des salariés ! **N'est-ce pas cela le plus important ? Être proche des salariés ?**

L'élection a permis de mesurer le **taux de rayures** sur les listes électorales. Plus ce taux est faible, plus la confiance des électeurs envers les candidats est grande. **S3i** est le syndicat à avoir le taux le plus faible, sûrement grâce au travail qu'ils ont accompli durant la dernière mandature.

Exclusion des membres S3i dans toutes les commissions I2S

Autres accusations

Nous nous sommes pourvus en cassation sur ce sujet car une coalition s'est organisée pour évincer nos voix ainsi que celles de AVENIR soit près de 26% des voix. Nous rappelons, à nos détracteurs, que ce sont eux qui nous ont exclus des commissions, pas les salariés !

Nous regrettons que certains élus dans leurs interventions ou communications oublient de viser et critiquer l'acharnement de nos ex-élus **S3i** maintenant **CGT**, après celui qu'ils avaient déjà menés envers la CFDT lors de la mandature précédente. Aucune critique de cet acharnement anti-**S3i** opéré depuis fin 2023, aucune dénonciation des mensonges continuellement proférés en CSE, l'absence totale de réaction suite à certaines irrégularités en CSE... et tout cela pour respecter une coalition électorale de posture qui étrangement perdure, dessert le CSE ainsi que les salariés.

Des organisations nous critiquent, jalouses des sujets portés par **S3i**, et écrivent que nous reprenons les idées des autres à notre compte. Vous pourrez vous-même vérifier le contraire avec les PV du CSE.

Et ben non vous ne pouvez pas !!! Aucun PV (c'est pourtant une obligation : **L2315-34** du CdT) n'est fourni au CSE depuis janvier 2024 et cela arrange bien certains élus. Le secrétaire ne met à date aucune diligence à produire les procès-verbaux. L'absence d'approbation des PV peut constituer un **délit d'entrave**. Pour le reste de leur communication, attention à la diffamation – Chez **S3i**, tout est vérifiable (à suivre le mois prochain ... **ou pas**). Nous sommes en effet acteur actif pour le bien de tous dans une procédure de médiation ...



<http://www.s3i.fr>

I2S : Agence Strasbourg : Alerte SISII – Retour sur une intox ...

Rappelons à certaines organisations syndicales ayant une mémoire « ultra-sélective » que le CSE I2S, a été alerté, par une salariée, d'une situation extrêmement préoccupante sur le contrat SISII en novembre 23. **S3i** et **seulement S3i**, a envoyé une demande de réunion extraordinaire du nouveau CSE pour traiter de cette alerte. Nous avons également pris contact par mail ou téléphone avec des salariés, qui ne sont d'ailleurs plus présents aujourd'hui dans la société (on comprend pourquoi !!!).

Un de ces salariés nous a indiqué que le directeur de Strasbourg (et aussi de Lille) était venu quelques jours après l'envoi de notre mail leur indiquant de ne surtout pas nous répondre au risque que la confidentialité des échanges ne soit pas garantie par les élus **S3i**. **Vous comprendrez aisément pourquoi nous ne voulons pas donner aux RP Strasbourgeois, apparemment proches de la direction, des informations qui pourraient mettre en difficultés certains salariés.**

Lorsque nous avons commencé à creuser le sujet, nous avons cherché à connaître les différentes actions qui ont pu être prises par les RP locaux, au travers des questions RP posées à la direction. Et là, nous avons été consternés de constater qu'aucune question en RP (6 réunions sur 9 en près de 4 ans) n'ont été adressées à la direction locale.

Rien n'a été fait alors que de surcroît un RP Strasbourgeois est positionné sur le compte. Les quelques questions posées n'avaient rien à voir avec la situation. Rien non plus sur le passage de la Direction RH en Août 2022 pour faire avancer le sujet. Aucune remontée en CSSCT. Rien, rien, rien !!! Tout va bien sur Strasbourg !!! On vous l'a dit chez **TraidUnion** ! Vous comprenez donc pourquoi **S3i** n'est pas apprécié par ses collègues syndicaux !!!! Nous, nous vous défendons, vous écoutons et vous accompagnons.

Revenons à la réalité et sur le plan d'actions mis en place par la direction

- Clarification de la situation sur le management.
- Formalisation du mode du pilotage.
- Compétences, effectifs.
- Déploiement projet Tof Lot 1
- Mise en œuvre d'actions sur l'environnement de travail.
- Intervention de la direction FR auprès de Sopra Benelux.

Agence Strasbourg : Alerte SISII
Quand l'entreprise sait mieux gérer des projets informatiques que des problèmes humains et des situations potentiellement dangereuses pour les salariés.



On s'en prend plein la gueule chez **S3i** mais on continuera toujours à vous défendre jusqu'au bout.

Pour rappel, la direction n'a pas souhaité organiser un groupe de travail paritaire (Syndicats / Entreprise). Nous ne savons pas comment seront opérés ces différents objectifs, comment seront mesurés les 6 axes d'améliorations, quel timing se donne l'entreprise pour régler les problèmes, quelle est la définition de vrais objectifs d'amélioration, comment impliquer la CARSAT, l'inspection du travail, les réunions de travail trimestrielles avec les RP du site, ... rien, rien, rien.

S3i, dans un esprit de pragmatisme (cela fait partie de notre ADN), attend de voir les résultats mensuels lors de chaque CSE mais reste extrêmement dubitatif sur les résultats.

« On a toujours tort de désespérer de la nature humaine ».
 « Tout ce que l'on réussit, on le rate d'abord ».

extrait du film : Itinéraire d'un enfant gâté

Liste de vos contacts S3i-IDF & Régions

Vos contacts (Elus, RP, RS, DS) – Région Ile de France			
Milena AMOSSE	SSG	Latitude	sopra-idf@s3i-france.com
Belkacem BELBAHI	SSG		
Franck GANIZATE	I2S		
J.C. LEJEUNE	SSG		
J.P. BATESTI	I2S		
Stéphane DRIARD	IS2		

Vos contacts (Elus, RP, RS, DS) – Région Hauts de France			
Michel BUDZICH	I2S		sopra-lille@s3i-france.com
Cédric FRANCOIS			
Jean-François DELEU			

Vos contacts (Elus, RP, RS, DS) – Région Bretagne Pays de la Loire			
Yann JAFRELOT	I2S	Nantes	sopra-nantes-rennes@s3i-france.com
Paul FRESNAY	SSG	Rennes	

Vos contacts (Elus, RP, RS, DS) – Région Rhône Alpes Auvergne			
Sylvain PERNAUD	I2S	Lyon	sopra-lyon@s3i-france.com
Adel REDISSI	SSG	Limonest	sopra-roanne@s3i-france.com
Rolande FORGE	I2S	Roanne	

Vos contacts (Elus, RP, RS, DS) – Région PACA			
Marta MASTERNAK	I2S	Sophia	sopra-sophia@s3i-france.com
Marc DUMONT			
Patrick OLIVIERO			
Patrick VERBAEYS	I2S	Aix en Provence	sopra-aix@s3i-france.com
Anne ETIENNE DELANDRE			

Vos contacts (Elus, RP, RS, DS) – Occitanie			
Alain MARTINEZ	I2S	Toulouse	sopra-toulouse@s3i-france.com



CRH 2024 : Scoop avant l'heure !

HPMA
Haut Potentiel Management Augmentés



D'après certaines sources, nous apprenons que les augmentations liées au CRH de mi-octobre seraient dirigées vers les « Hauts Potentiels », l'égalité Hommes Femmes, les salariés changeant de classification N4 vers N5 ou N5 vers N6 (référentiel métier), et comme d'habitude l'ami de mon ami !

Nous espérons que la cible sera élargie afin que tous les salariés méritants, les bas salaires, les non augmentés depuis plusieurs années soient eux-aussi servis.

Nous espérons également que les salariés productifs, ceux qui ont atteint et/ou surperformé par rapport à leurs objectifs, ceux qui en ont réellement le plus besoin seront les grands bénéficiaires des augmentations liées aux CRH.

Réponse : début 2025.

Scoop : Amélioration de la marge via des ruptures conventionnelles ?



Quand te reverrai-je, salaire merveilleux,
Où ceux qui l'ont, ne pensent qu'à eux.
Quand te reverrai-je, salaire merveilleux,
Pour les actionnaires, c'est plus juteux.

A fin Août, en 8 mois, les ruptures conventionnelles à SSG sont en progression de **+53,2%** par rapport à l'année précédente, passant de **107** à **164** ruptures.

Encore plus parlant, ce sont les chiffres des ruptures concernant la population des **productifs**, qui sur la même période est en progression de **+77,2%** passant de **79** à **140**, (alors que les ruptures de la population **structure** sont en baisse de **-14,2%**, passant de **28** à **24** ruptures).

La Direction essaie de justifier cette hausse des ruptures par la baisse corrélative des démissions. Elle existe bien mais elle n'est pas suffisante à expliquer ces chiffres avec seulement **-24,7%** de démissions et le peu d'attrition actuel du marché de l'emploi.

D'après certaines sources et constats sur le terrain, les ruptures auraient pour objet d'améliorer la marge de l'entreprise afin d'atteindre coûte que coûte les **9,7% de ROA** annoncés au marché !

Ceci en se séparant par rupture conventionnelle des salariés les mieux payés (et souvent les plus âgés) pour les remplacer par des profils moins payés, donc en augmentant arithmétiquement la marge individuelle.

D'ailleurs, la Direction a confirmé cette hypothèse en indiquant que *l'âge moyen des salariés ayant fait une rupture conventionnelle depuis le début de l'année est supérieur à l'âge moyen des salariés de l'entreprise*. Notre demande de statistiques anonymisées et détaillées a été refusée !

L'adage semble être :

**Adieu salaires merveilleux. Pour les gros actionnaires, il faut que cela soit plus juteux !
Ne restez pas seul !**

Si vous êtes approché par votre management en vue d'une rupture conventionnelle, rapprochez-vous de vos élus **S3i**, pour être assisté en **toute discrétion** et dans votre intérêt : contact@S3i.fr