



Fin du Mentorat / Vœu et lettre au Directeur Général, à l'unanimité des élus du CSE, pour le rétablissement des Mentors

Le 12 novembre 2024 est à marquer d'une pierre blanche l'ensemble des élus du CSE, dont les élus S3i, ont voté le vœu suivant :

Monsieur le Directeur général Sopra Steria Group,

Après consultation du CSE central, la direction a décidé de reconfier la gestion de carrière aux MOPs alors qu'elle était auparavant prise en charge par le Mentor. Pourtant, l'enquête du CSE central effectuée auprès des salariés, révèle que :

- 83% des salariés estimaient que la répartition des rôles de MOP et de Mentor était claire et pertinente.*
- 65% de l'ensemble des salariés, MOP compris, estiment que le mentorat leur a permis de progresser professionnellement au cours des 2 dernières années.*
- 89% des Mentors apprécient leur rôle même si 57% estimaient ne pas disposer de suffisamment de temps pour accompagner leurs mentorés.*

Le CSE note que le nouveau processus RH ne s'appuie sur aucun état des lieux , ni étude ni bilan concret.

D'autre part, sur le terrain, des salariés, des MOP et des Mentors, nous remontent que :

- les jeunes MOP se sentent mis en difficulté en récupérant le volet suivi de carrière sans soutien du Mentor et avec une charge de travail supplémentaire alors que déjà 53% des MOP estiment avoir une charge excessive de travail.*
- il est plus constructif d'avoir un avis externe par un mentor pour rééquilibrer les évaluations du MOP qui peut parfois être sujet à des biais d'autant plus qu'il peut aussi avoir à faire à une sorte de conflit d'intérêt cornélien : faire évoluer son mopé ou faire évoluer son projet.*
- le Mentor était perçu comme un recours sur les décisions le concernant*
- le Mentor faisait parfois le lien sur le suivi de carrière en cas de changement de MOP et constituait parfois le seul lien avec l'entreprise pour les salariés en clientèle sans MOP.*
- il y a un ressenti de dévalorisation du travail effectué par les Mentors jusqu'ici*

Le CSE n'a pas eu de réponse concrète sur le suivi des salariés dans des situations de : prêt inter-agences, multi-projets et interchantier.

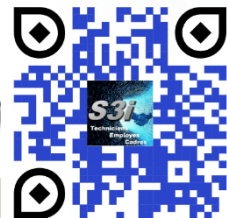
Le CSE alerte la direction depuis des années sur la non-réalisation des entretiens professionnels obligatoires par la loi, 40% non effectués. Aujourd'hui, la direction diminue les moyens pour la réalisation de ces entretiens, en diminuant le nombre de personnes en charge et en accordant aucun temps pour les faire. L'entreprise se privant de moyens, cela ne peut amener qu'au non-respect de la loi.

Plus généralement, une très grande majorité des salariés et managers ne comprennent pas pourquoi les constats RH qui avaient conduits à la mise en place des mentors il y a quelques années, ne seraient plus valables aujourd'hui. Le mentorat était aussi jusqu'ici un aspect RH différenciant vis-à-vis de la concurrence.

La décision de la direction est d'autant plus mal comprise qu'aucune raison tangible n'a été donnée lors des différentes réunions de présentation à destination des MOP et Mentors. Les élus du CSE demandent au Directeur général, dans l'intérêt des salariés et de l'entreprise, de rétablir le rôle du Mentor dans le processus RH.

Le CSE demande une réponse à son vœu.

S3i soutient le rétablissement des mentors, notamment sa présence en CRH. La direction indiquant même en réponse qu'elle avait été trop loin avec la création du Mentor et qu'il faut repositionner ses attributions avec la hiérarchie soit le MOP et la DRH.



Changement de RS CGT au CSE I2S / Ostracisation S3i en voie de régularisation ?

Pour rappel des faits dissonants entre SSG et I2S :

Date	CSE SSG	CSE I2S
fin nov. 2023	113 désignations 1 S3i désigné	47 désignations 0 S3i désigné 0 Avenir désigné
avril 2024 / fin juil. 2024	Décision du Tribunal de PARIS : annulation des 113 désignations	Décision du Tribunal de NANTERRE : PAS d'annulation des 47 désignations
Pourvoi	Pourvoi en cours de la CFDT	Pourvois en cours de S3i et de Avenir
situation à fin sept 2024	60 redésignations partielles (CSSCT / Com. Obligatoires) 6 S3i redésignés	Médiation externe en cours avec une réelle volonté de certains élus (pas tous), de ne pas aboutir mais juste vider leur sac de haine.
situation au 12 nov. 2024	91 redésignations partielles (Com. Facultatives) 9 S3i redésignés	
Conclusions	Ostracisation S3i réparée	Ostracisation S3i (et avenir) Toujours effective

Nouveauté de fin octobre au CSE I2S, le changement du RS CGT (ancien élu S3i obnubilé par une vengeance tenace) a enfin permis, par son absence, des débats plus constructifs, dans l'intérêt des salariés cher à S3i et de ses élus.

S3i espère un apaisement à venir plus large encore. La médiation, en cours à I2S, ne semble pas aboutir. La seule demande de S3i est de modifier le Règlement Intérieur du CSE I2S, afin d'ouvrir 2 postes vacants par commission à S3i (mais aussi Avenir), ceci afin de pouvoir y représenter les 26% des salariés ayant voté pour leurs listes.

La pluralité doit être appliquée dans les Commissions du CSE. Les demandes de S3i sont légitimes ! Pour rappel, au CSE SSG, la situation a définitivement été réglée grâce à l'intelligence des OS (même à contre cœur pour certaines) et l'intégration des élus S3i dans les Commissions. (cf. tableau ci-dessus).

N.A.O : La Grande Mascarade...

Depuis plusieurs années, les salariés de Sopra Steria subissent les effets de l'inflation galopante, qui a rongé leur pouvoir d'achat : 4,9% en 2023, 5,2% en 2022, 1,6% en 2021, 0,5% en 2020, 1,1% en 2019 (Données INSEE) et se retrouvent totalement démunis face au mutisme de la direction.

Les N.A.O (Négociations Annuelles Obligatoires), qui sont censées protéger ce pouvoir d'achat, stagnent face à une direction qui ne veut rien entendre.

Le syndicat S3i réclame une approche plus inclusive des N.A.O pour donner voix à tous les salariés. Toutefois, les critères de représentativité excluent de fait S3i et d'autres organisations syndicales des discussions paritaires.

Cette situation interroge sur l'efficacité d'un système où seules les voix des syndicats historiques et représentatifs au niveau de l'UES, souvent critiqués pour leur incapacité à obtenir des avancées significatives, sont entendues.

Pendant ce temps, les inégalités salariales se creusent, les conditions de travail se détériorent et l'actionnaire principal Sopra GMT continue d'engranger des bénéfices.

L'incapacité des syndicats traditionnels à défendre efficacement les intérêts des salariés explique l'émergence d'autres organisations syndicales, comme S3i, qui offrent une véritable alternative.

La mascarade des N.A.O !

Il est urgent de repenser le modèle des N.A.O pour le rendre plus inclusif et permettre à tous les salariés d'exprimer leurs préoccupations. Les salariés de Sopra Steria méritent des représentants syndicaux qui se battent réellement pour leurs droits et œuvrent à l'amélioration de leurs conditions de travail !



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. BATTESTI	I2S		
Stéphane DRIARD	IS2		

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

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

Vos contacts (Elus, RP, RS, DS) – Occitanie

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

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

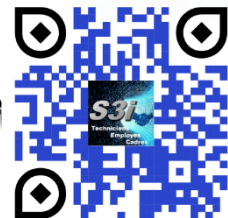
Michel BUDZICH	I2S	sopra-lille@s3i-france.com
Cédric FRANCOIS		
Jean-François DELEU		

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 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			



<http://www.s3i.fr>

Quand nos communications agacent Part II



AUCHAN, MICHELIN, SNCF, OPELLA (fabriquant du Doliprane pour SANOFI) :

le contexte économique des industries et de la grande distribution est inquiétant. Heureusement, SOPRA STERIA et le secteur de l'IT en général, reste relativement, pour le moment, épargné par cette crise économique qui s'annonce pour 2025.

Avec la fermeture de l'usine Michelin, on ose espérer que la **CGT Sopra Steria** ne demandera pas à leurs camarades un stock de pneus à brûler devant Latitude pour exprimer leur mécontentement après les résultats des CRH. 😊😊😊

N'est pas bon négociateur sans violence qui veut.

Action du CSE I2S en entrave : La montagne accouche d'une souris

Confirmant la vision des choses que nous avons dès le départ, quant au peu de chances de succès d'une action en l'entrave (**S3i** n'avait d'ailleurs pas participé au vote), l'avocat qui avait été choisi pour assister le CSE dans cette action a démontré que le dossier était mal ficelé et fragile : accumulation de motifs fourre-tout, bon nombre de motifs n'ayant que peu de chances d'aboutir !

Son conseil a donc été de se limiter à faire une injonction à la Direction de mettre à jour et compléter la BDESE, seule action pertinente pour lui (et pour **S3i**).

Plusieurs réunions du groupe de travail « entrave » ont eu lieu, mobilisant une dizaine d'élus du CSE sur plusieurs mois, et tout ça pour ça.

Bonjour l'efficacité et le pragmatisme !



La prochaine fois, nos détracteurs écouteront peut être vos élus **S3i** car nous avons annoncé, depuis février 2024, que cette entrave n'aboutirait à **RIEN !!** 10 mois de pertes en conjectures et d'argent déboursé pour payer l'avocat.

Eh dis donc ! J'croisais que les élus **CGT** étaient super intègres, altruistes ... et contre les privilèges ?????



Bah oui du moins c'est ce qu'ils martèlent !! Mais pourtant pendant que NOUS, on se fait chier en réunion à Paris, EUX, partent au soleil gratos à la Réunion.

Voyage d'étude pour le CE I2S : il y a l'avant, l'après et l'exception !!!! L'égalité vaut pour certains mais pas pour d'autres !!! Un comble pour la CGT.

Nous, **S3i**, avons été consternés d'apprendre que la commission Loisirs a permis à une élue (sans ouvrir la possibilité à d'autres élu(e)s et « en loucedé ») de partir sur l'Ile de la Réunion, gratuitement, pour faire un voyage d'étude pour le CSE. **Le bureau a choisi unilatéralement** de lui offrir son voyage.

Nous rappelons à cette élue et au bureau du CSE que tous les voyages d'étude effectués dans le passé n'ont jamais été payés par le CSE mais par les élus eux-mêmes (même roannais). Pour le bureau et certains élus, le problème est clos. Pour nous, **S3i**, que le CSE paye un voyage à une élue dans ces conditions, ça ne passe pas !!!

Pourquoi cette décision pour une seule personne ? Ne serait-ce pas un traitement différencié ?



<http://www.s3i.fr>

Quelques brèves

Congé sabbatique : sans réponse de l'employeur, le congé sabbatique même demandé trop tardivement, est forcément accepté.

Il résulte des articles L.3142-28 et suivants, D.3142-14 et suivants du code du travail que, sauf modalités différentes prévues par un accord collectif d'entreprise ou de branche, le salarié informe son employeur au moins trois mois à l'avance de la date et de la durée de son congé sabbatique. L'employeur y répond dans un délai de 30 jours à compter de la présentation de la demande du salarié. À défaut, son accord est réputé acquis.

Partage de la valeur : un "questions-réponses" sur les trois nouveaux cas de déblocage anticipé du PEE.

Depuis le 7 juillet 2024, les adhérents à un plan d'épargne entreprise (PEE) peuvent débloquent leurs avoirs de façon anticipée grâce à trois nouveaux cas.

Pour en savoir plus, je clique ici



Pour en savoir plus, je clique ici



Ça bouge chez ICS DPS devrions-nous maintenant dire :

Retour sur le dernier « Management Meeting » à I2S.

🎵 Je vais bien...tout va bien... 🎵

Alors que les départs volontaires ou non de collaborateurs se multiplient et que les effectifs continuent de diminuer (2 fois plus de départs que d'embauches), les résultats semblent en deçà des objectifs mais tout de même en légère progression pour I2S, contrastant avec le recul semblant être enregistré pour le Groupe.

🎵 Y'a d'la promo dans l'air... 🎵

Ceci expliquant cela, il a été également annoncé qu'à partir de janvier que le patron d'ICS au niveau Groupe, prenait la Direction Europe du Sud de la Business Line DPS. Pour suivre le mouvement ICS, devient DPS France. Également promu au niveau Groupe, le patron de Cyber ICS s'étend à la Direction de la Business Line Cyber.

Conséquence des résultats des campagnes de faux phishing de cette année, une campagne de formation aux fondamentaux de la cybersécurité va être lancée dès janvier prochain pour que chaque collaborateur soit sensibilisé aux meilleures pratiques et afin que les comportements évoluent.



Ce moment a été également l'occasion pour la DRH de présenter le « nouveau » parcours RH, au bout duquel, il semblerait que l'avenir professionnel des collaborateurs ne dépende surtout que de leur « bonne ou mauvaise » relation avec leur Manager Opérationnel. L'équipe **S3i** reste mobilisée à chaque instant pour vous accompagner et vous faire entendre.

