



Appel à Candidature Devenez Représentant de Proximité SSG sur le Site de Montreuil

Suite aux résultats des dernières élections sur le site de Montreuil, **S3i** a le droit d'y désigner un représentant de proximité !

Vous êtes rattaché au site et vous voulez porter la parole de vos collègues, défendre leurs droits et leurs intérêts ?

N'hésitez plus, contactez-nous contact@s3i.fr ou 0672253720 pour échanger et devenir peut-être RP de Montreuil !

Désignation Représentants de Proximité I2S sur Aix/Toulon

Une bonne nouvelle pour l'agence Aix/Toulon: une salariée a présenté sa candidature sous la bannière **S3i** pour le poste resté vacant depuis les élections 2023. Cette salariée étant rattachée à l'établissement de Six-Fours, et les 2 autres RP **S3i** étant sur Aix, cette nouvelle candidature permettra d'étendre notre présence géographique sur tout le périmètre de l'agence Aix-Toulon.

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 Ile de France

Jean-Pierre BATTESTI	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 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 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		



Kick Off I2S : un air de déjà vu très théâtral

Le Kick Off I2S nous a, semble-t-il, brillé par une absence de corrélation entre le mode d'organisation 2025 et la vision business, stratégique et managériale.

Cela ressemblait plus à réunion de collègues où chacun se présente, se félicite (*et lit le prompteur pour parler*) sans grandes convictions sur le devenir de chacun des salariés au sein de son entreprise et sur comment embarquer l'enthousiasme des jeunes et des moins jeunes dans le projet d'entreprise.

Un seul point mérite d'être relevé pour les salariés : l'obligation de certification pour pouvoir accompagner leur carrière, avenir, salaire, promotion. En effet, le COMEX I2S demande à chaque collaborateur de préparer et réussir, au moins une certification professionnelle par an.

Si les avantages pour l'entreprise ont bien été mis en avant, aucune précision n'a été apportée en réponse aux questions légitimes que peuvent se poser les salariés :

- Quels objectifs personnels ? Qui les définit ?
- Quelles conséquences en cas d'échec ou en cas de succès puisque le succès individuel ne compte pas si les résultats de l'entreprise ne sont pas au RDV !
Alors pourquoi parler d'objectifs individuels atteints ou dépassés si en fin de compte c'est nada (€€).
- Quels sont les processus RH et opérationnels appliqués ?
- Quelle valeur ajoutée pour chaque collaborateur en termes de projection de carrière ?
- Quels moyens pour préparer et passer ces certifications ? Temps ? Parcours ? Durée ?
- Coaching par des experts ?



Ceci est l'exemple d'un salarié invité au Kick Off I2S à distance qui n'aura probablement pas eu d'augmentation cette année ni promotion, ni évolution de carrière.



Ceci est l'exemple d'un Kick Off parisien destiné aux Managers ou se mêlent spectacle, démonstration, petits fours et boisson. Cherchez la différence avec les autres Kick off de BU ou en région !!!



Semaine de la sensibilisation sur l'équité Hommes / Femmes du 10 au 15 Mars 2025 sur Lyon Limonest

S3i tenait à saluer l'initiative de l'agence Lyon Limonest qui organisera tout une semaine de sensibilisation et de rencontres autour des thématiques : égalité, mixité et parité en lien avec l'association Passer'elles.

NAO 2025 !? Pas grand-chose pour vous

S3i déplore encore une fois les maigres miettes données aux salariés : 10€ sur les nuits d'hôtel et FMD augmentés certes mais aucune revalorisation de l'indemnité Télétravail, des Tickets Restaurants, et toujours pas de Prime de Partage de la Valeur, ... Bref une négociation longue pour pas grand-chose.

Titres Restaurant : quand les sénateurs rétablissent leur fonctionnement

Nous vous avons alerté sur la situation engendrée par l'absence de budget (non voté par l'Assemblée Nationale) remettant en cause l'utilisation des Tickets Restaurant à partir du 1^{er} janvier 2025 telle que vous la connaissiez.

Lors de notre dernière communication, nous ne pouvions savoir que les sénateurs prendraient la décision de maintenir le fonctionnement dans leur utilisation. Vous pouvez donc les utiliser, vous l'aurez constaté, comme précédemment.

S3i se devait de mettre à jour sa com comme à chaque fois que nous souhaitons apporter des précisions ou des corrections. C'est le gage d'une information toujours pertinente et d'actualité.



MY « H-IÉ » 4You



Le SI pour les salariés ! Une catastrophe récurrente.

Une nouvelle fois, MYHR 4YOU est **encore** en panne. Cette indisponibilité récurrente pose bien des problèmes aux salariés dans la déclaration des heures, la pose de JRTT,

S3i déplore que les outils mis en place pour les salariés ne fonctionnent pas de façon optimale.

Et si ce n'était que MyHR 4You ... mais très régulièrement le portail d'accès au SI <https://staff.soprasteria.com> de Sopra Steria est lui aussi en carafe.

Ces indisponibilités sont extrêmement pénalisantes pour les salariés en clientèle qui n'ont pas toujours l'occasion d'accéder aux outils de l'entreprise pour déclarer leurs heures supplémentaires (ce n'est pas un gros mot même si chez SSG, le management a tendance à vouloir ne pas les valider), leurs JRTT, leur CRA, leurs jours de congés,

Encore une fois, nous pouvons comprendre que des MAJ d'outils soient faites mais nous demandons, chez **S3i**, que les salariés soient tenus informés des MAJ réalisées par la DSI et pas qu'ils soient mis devant le fait accompli d'une indisponibilité qui peut être handicapante.

Nous demandons que la DSI communique mieux pour informer les salariés !

CRH I2S 2025 : vers une déception globale

Réorganisation I2S 2025 : ICS devient DPS

Les restitutions ont commencé pour les salariés dits « Lot 1 », c'est-à-dire ceux qui ne sont ni élus, ni rémunérés avec variables.

Les premiers retours ne sont franchement pas bons.

Une hyper sélectivité qui mènerait probablement à une augmentation de 1 à 3% pour une toute petite partie des salariés (et probablement plus orienté Parisiens), peu de promotions car s'accompagnant généralement d'augmentation.

Nous attendons de voir les chiffres au prochain CSE I2S et surtout pour voir la répartition des augmentations que les managers se seront octroyés.

A nouvelle année, nouvelle organisation. Le CSE I2S a été consulté dans le cadre de la nouvelle organisation DPS 2025. La version initiale proposait le rapprochement Lyon/Roanne et Aix/Sophia. **S3i** a dès le début émis de gros doutes sur ces deux rapprochements car les métiers de ces agences n'étaient pas en cohérence. Nous aurions plutôt compris une organisation à deux régions : Nord et Sud avec pour chacune d'elle, un CDC. Mais la configuration proposée ne nous paraissait pas adéquate.

Résultats : Lyon et Roanne seront bien distinctes et Aix se rapprochera de Toulouse qui nous paraît plus logique vu les clients en commun. La direction a entendu nos revendications.

Evolution de la réorganisation : ICS en DPS

Les faibles (ou quasi nulles) augmentations sont elles les conséquences du nouvel acronyme DPS ? **D**iminution **P**rogressive des **S**alaires ? ou bien des **S**alariés ?

L'entreprise doit garder ses « talents » en maintenant un niveau de pouvoir d'achat et d'évolution constante. A moins qu'un nouveau coup de « RABO » soit en prévision (acronyme de **R**hône-**A**lpes **B**usiness **O**rganisation dont fait partie DPS Lyon). En espérant que Lyon n'en fasse pas les frais et n'en soit pas le point de départ. **S3i** sera très attentif sur cette nouvelle organisation.

NDLR : décidément, on n'est pas bon en acronyme !! 😊

Le leitmotiv pour les managers lors du KickOff I2S était clair : **Business, Business**, et encore plus de **Business**. Sûrement en décalage avec ce qui intéresse véritablement les salariés : du **Pognon**, du **Pognon** et encore du **Pognon**.



CSE SSG : Réorganisation 2025 en Standby

Pour la première fois depuis des années, la Direction de SSG n'a pas communiqué au CSE SSG, en fin d'année 2024 ou en janvier 2025, l'Organigramme correspondant à la réorganisation annuelle. Quelle en est la raison ? Réponse au CSE de février.

Depuis début janvier de nombreux dysfonctionnements, dans les outils de l'entreprise, sont liés à cette réorganisation que ce soit pour faire une note de frais, déclarer ses temps de travail, déposer ces jours de congés ou de télétravail.

Mais, cette réorganisation est aussi l'occasion de changer la structure en profondeur comme les MRH qui deviennent RHPB (Ressources Humaines Partner Business) et dont le nombre est réduit sur la France. Bon ou mauvais signe ?

S3i restera vigilante sur le sujet !

CRH SSG : Premiers retours des salariés.

Comme toutes les années, les retours CRH au niveau national n'ont pas encore été remontés au CSE. En revanche, vos Managers Opérationnels ont dû vous faire ce retour sur le CRH fin janvier ou vous le feront au plus tard en février.



S3i vous rappelle que cet entretien avec votre MOP est toujours un moment privilégié pour qu'il vous soit fait un retour sur votre éventuelle augmentation / promotion / formation

D'une part, ce retour ne doit pas se faire en 2 ou 3 minutes. Vous avez le droit à un vrai retour d'information. Savoir pourquoi vous avez ou n'avez pas été augmenté et/ou promu ! Mais c'est aussi, le moment pour demander et obtenir votre note de performance.

Si vous considérez que votre restitution effectuée n'est pas correcte, vous avez le droit de recontacter votre MOP pour avoir un complément d'information.

D'après les informations remontées à **S3i**, la sélectivité devrait être d'environ **30-35%** des salariés et que le % moyen d'augmentations sera aussi faible sauf exception. Toutefois, **S3i** espère qu'il sera de **1,8%** en moyenne pour l'ensemble des salariés, taux d'inflation 2024. **S3i** suggère à la direction de donner plus, en revenant à la raison par un meilleur partage de la valeur produite par ses salariés !