

Février
2026**S3i**
www.s3i-france.comSYNDICAT NATIONAL DES
SALARIÉS DU NUMÉRIQUE

Une équipe à vos côtés, pour vous défendre



www.s3i.fr

www.s3i.fr

La Newsletter Mensuelle du Syndicat Autonome & Indépendant S3i

CRH DE JANVIER 2026 : DISETTE GENERALISÉE ?

Après la suppression du CRH de juillet 2025 permettant de rétablir des erreurs/oublis de début d'année et d'inciter les jeunes embauchés à rester dans les effectifs, de nombreux salariés ont informé **S3i** de leur déception quant à leur retour CRH de janvier 2026 avec très peu d'augmentation.

De nombreux salariés nous ont indiqué leur mécontentement de ne pas avoir été augmentés malgré l'atteinte, voire le dépassement de leurs objectifs et l'utilisation de faux-prétextes.

Hervé FORESTIER (DG Pôle France) a justifié en CSE « *cette disette* » par une situation économique « *qui est ce qu'elle est* », et que pour retenir les salariés : « *il a été mis en place un investissement plus important sur des formations certifiantes* ».

Sur le terrain, il est un fait : de nombreux MOP ne savent plus comment effectuer des retours CRH sans augmentation, notamment pour des salariés qui, à travail, compétences, responsabilités, âge, ancienneté, résultats équivalents, ont un salaire très dissonant : **L'équité et le pragmatisme n'existeraient-ils plus chez SOPRA STERIA ??**

Le DG rétorque « *qu'il reste encore un CRH, que Sopra Steria continue d'augmenter, et que ce n'est pas le cas de tous nos concurrents. Ainsi chez CAP Gemini, il n'y a pas eu de CRH !* ». Il indique de surcroît « *qu'à date, il n'a pas été décidé s'il y aurait ou pas un CRH en juillet* ». **S3i** pense que c'est facile de se justifier en regardant le pire, sans voir le mieux disant !

Il y aura plus de 9% de rentabilité pour 2025, marge importante dans cette conjoncture défavorable. Alors qu'il y a 10 ans, on récompensait mieux les salariés pour un résultat inférieur. Avec de tels profits, **S3i** estime qu'il est anormal d'aussi mal récompenser les efforts collectifs et individuels, et défendra tout salarié en traitement différencié non justifié !

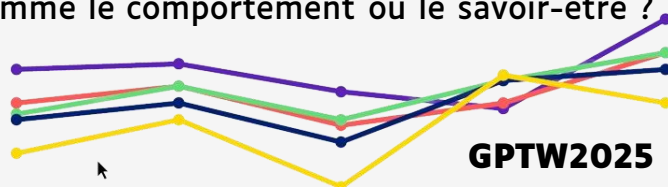
S3i restera vigilant sur le sujet et demande la transparence totale concernant ces décisions de faible évolution des rémunérations. **S3i** demande des engagements de correction pour les collègues non augmentés sans raison dûment justifiée. **S3i** attend les chiffres détaillés qui seront communiqués fin mars et en fera un retour précis aux salariés !

Quant à l'attribution des variables, la situation semble inquiétante compte tenu des informations distillées. Y aura-t-il traitement différencié ? Une absence de corrélation entre objectifs atteints et variables réellement payées ? Y aura-t-il attribution de parts variables dépendant de la seule volonté de l'employeur sur des critères subjectifs comme le comportement ou le savoir-être ?

Chut !! Il semblerait que toutes les populations ne subiront pas la même disette !

RDV en avril avec tous les chiffres factuels !

CONTACTEZ VOS ÉLUS S3i POUR DES INFOS OU UNE AIDE PERSONNALISÉE !



Crédibilité

Respect

Équité

Fierté

Camaraderie

Février
2026**S3i**
www.s3i-france.comSYNDICAT NATIONAL DES
SALARIES DU NUMÉRIQUE

Une équipe à vos côtés, pour vous défendre



www.s3i.fr

www.s3i.fr**La Newsletter Mensuelle du Syndicat Autonome
& Indépendant S3i****CAMPAGNE : « TOUTES ET TOUS ENGAGES CONTRE LE SEXISME »**

S3i s'associe à 1000% à cet engagement pour la justice, l'égalité, et contre certains comportements, ... et la dynamique d'embauche pour nos collègues ou futures collègues.

Fixons-nous de grands engagements pour 2026 : **S3i** sera vigilant et actif sur le sujet ... Égalités, salaires, postes managériaux, postes au CODIR/COMEX, promotions.

Nous plébiscitons une année 2026 de la femme chez Sopra-Steria .

**Fabienne LENGRAUD**
DRH France

Pour répondre à nos ambitions durablement, nous avons tous un rôle à jouer y compris dans la lutte contre le sexisme. Garantir un environnement de travail juste, respectueux et inclusif est impératif.

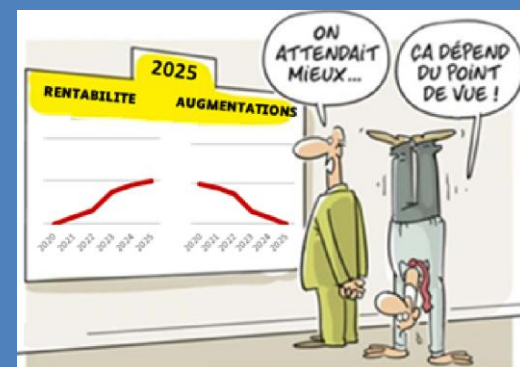
Ensemble, faisons du respect une évidence et de la vigilance un réflexe collectif.

Une réalité encore trop présente

Regardez la vidéo jusqu'à la fin**Cliquez-ici****Arrivée le 2 février du nouveau DG et stratégie à venir ?**

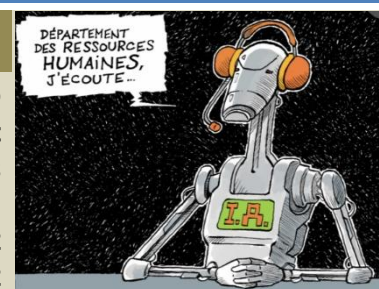
Le 2 février 8h, le nouveau DG Sopra Steria, Rajesh KRISHNAMURTHY a pris ses fonctions et a adressé une communication à tous les salariés du Groupe, qui ne vous aura pas échappée (si c'est le cas **S3i** vous recommande de la lire).

S3i espère que la stratégie qui sera déployée en France sous son hospice, et plus généralement dans tout le Groupe, soit « gagnant-gagnant pour tous », en faisant en sorte que la création de valeur ajoutée soit une ambition partagée par tous qui se concrétise par un partage équitable : entreprise, salariés, actionnaires. En effet, l'entreprise n'a jamais été aussi rentable que ces deux dernières années avec plus de 9% de marge et pour **S3i**, la réussite de l'entreprise dans les années à venir, passera par une adhésion de tous ses salariés à la stratégie affichée à ce sujet !

**Consultation CSE CS GROUP / Outils RH utilisant l'IA**

Le 29 janvier 2026, le tribunal Judiciaire de Nanterre a suspendu le déploiement de 2 logiciels RH utilisant l'IA tant que le CSE de CS Group n'aura pas été consulté avec astreinte de 500€ par jour de retard. **S3i** a déjà rappelé, plusieurs fois depuis plus d'un an à la direction, que l'article L2312-28 du code du travail impose que les CSE soient consultés avant l'introduction de nouvelles technologies, comme l'est juridiquement l'IA aujourd'hui, même si elle est intégrée à un outil existant. C'est d'autant plus obligatoire si l'IA modifie le travail, automatise des décisions, surveille ou évalue les salariés. Lors de ces informations/consultations obligatoires, les CSE pourront alors demander des informations techniques, les impacts sur l'emploi, demander une expertise indépendante.

S3i réclame à la Direction une information/consultation de chaque CSE de l'UES Sopra Steria avant l'introduction de tout outil interne ou de développement, intégrant de l'IA.



« Les jaloux détruisent
ce qu'ils sont
incapables de créer »
Paul GUTH

Février
2026

S3i
www.s3i-france.com

SYNDICAT NATIONAL DES
SALARIÉS DU NUMÉRIQUE

Une équipe à vos côtés, pour vous défendre



www.s3i.fr

La Newsletter Mensuelle du Syndicat Autonome & Indépendant S3i

www.s3i.fr



S3i souhaite à nos athlètes de
gagner beaucoup de médailles
aux jeux italiens.



Nous sommes derrière nos rugbymen
après cette superbe première victoire
dans le tournoi des 6 nations.

CET dans le PERECO : négos

Vos élus **S3i** I2S seront à la table des
négociations pour l'ajout des jours de
CET dans le PERECO que **S3i** a signé fin
2015.

Indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite

Le taux de la contribution patronale
relative aux indemnités de rupture
conventionnelle et de mise à la retraite
est rehaussé de 30 à 40 % pour les
ruptures intervenant à compter du
1er janvier 2026.

Problèmes avec mutuelle, prévoyance, CPAM, ...

S3i a des élus spécialisés sur ces
problématiques. N'hésitez pas à nous
contacter à l'adresse contact@s3i.fr
pour vous aider, en toute discrétion, à
leur résolution !

Le FlexOffice à géométrie variable ! Une invention lyonnaise ...

Vos équipes manquent de place ? Vous
voulez absolument un bureau, en
faisant abstraction des règles du
FlexOffice **imposées à tous** ? Faites
jouer vos galons !

Il est quand même étonnant qu'un
patron de vertical, de BU, mais aussi
des assistantes n'aient pas de bureau
attitré dans RoomZ alors qu'en
parallèle un bureau soit alloué, dans
cet outil, uniquement à une équipe
pour des réunions dans ce même outil
quelques jours / semaine.

Ah ... les bonnes pratiques ...
2 poids - 2 mesures.

DDADUE : Attention à la prescription en avril prochain !

S3i vous informe utilement sur vos droits :

Uniquement pendant les 90 premiers jours d'arrêt
maladie sur 12 mois glissants, il y a maintien de
l'acquisition des CP sur les bulletins de paie à raison
de 2,08 jours de CP par mois.

Depuis le 24 avril 2024, la loi DDADUE a instauré,
qu'au-delà de ces 90 jours, et alors que la
prévoyance entre en jeu, le salarié acquiert
maintenant 1,67 jours de CP par mois d'arrêt maladie,
plafonné à 20 jours par période d'acquisition (1^{er} juin
n au 31 mai n+1), qu'il pourra utiliser pendant 15
mois après leur crédit.

**Mais, cette loi a aussi imposé aux employeurs
une régularisation rétroactive des CP** pendant ces
périodes de maladie non garanties, de façon
rétroactive **depuis le 1^{er} décembre 2009**.

Sopra Steria a procédé directement d'elle-même aux
régularisations nécessaires concernant la période du
1^{er} juin 2023 au 31 mai 2025.

A contrario, sur la période antérieure du 1^{er}
décembre 2009 au 31 mai 2023, où vous auriez eu
des périodes d'arrêt maladie non garanties, **c'est à
vous de réclamer la régularisation à Sopra Steria
suivant la procédure suivante :**

- Rassembler tous les bulletins de paie de chaque
période d'acquisition de congés payés du 1^{er} juin
N au 31 mai N+1 où il y a eu des périodes de
maladies non garanties (au-delà de 90 jours
d'arrêt maladie sur 12 mois glissant, où la
prévoyance a été engagée).
- envoyer ces bulletins de paie par mail à
support.ddadue@soprasteria.com en demandant
la régularisation des CP par application de la loi
DDADUE.

Attention vous avez jusqu'au **18 avril 2026** pour
faire votre demande, afin que Sopra Steria puisse la
traiter avant la prescription le 24 avril prochain.

Pour toute aide personnalisée, vous pouvez contacter
S3i à l'adresse contact@s3i.fr.

« Les jaloux détruisent
ce qu'ils sont
incapables de créer »
Paul GUTH

Février
2026

S3i
www.s3i-france.com

SYNDICAT NATIONAL DES
SALARIÉS DU NUMÉRIQUE

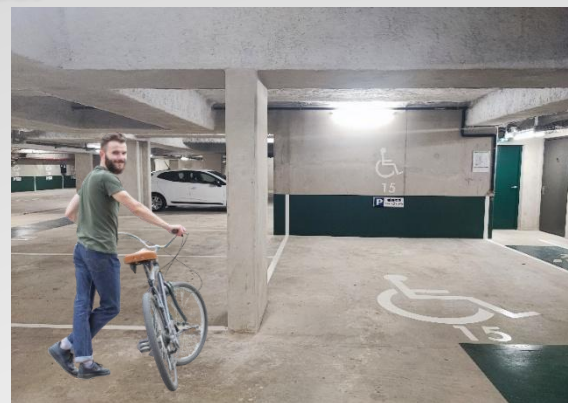
Une équipe à vos côtés, pour vous défendre



www.s3i.fr

La Newsletter Mensuelle du Syndicat Autonome & Indépendant S3i

www.s3i.fr



Cap sur EVASYON : Janvier 2027

Vos représentants de Proximité « responsables » ont été invités à visiter le futur site lyonnais, situé à 2 pas des facs, à 2 arrêts de tram de la part-dieu, 200m du métro Arrêt Sans Soucis, de stations Vélo'v, ...

Un grand bâtiment pouvant accueillir 500 personnes (aujourd'hui le pic mesuré à Limonest a été de 371 personnes). Il accueillera les salariés SSG, I2S, SHRS mais aussi une **cinquantaine de salariés de CS**. Des espaces pour le moment non définis mais très lumineux, des services

supplémentaires avec la société biKube qui seront nos futurs voisins nous permettant d'accueillir des réunions d'équipe, des espaces sur Rooftop pour des réunions d'équipe ou d'agence. Le site sera également au cœur des facs lyonnaises avec une offre de restauration beaucoup plus importante que les foodtrucks du site de Limonest.

Nous, élus **S3i**, fondons beaucoup d'espoirs sur ce nouveau site qui permettra une meilleure accessibilité pour les Lyonnais (se situant du bon côté du tunnel) et favorisera le recrutement de plus de salariés.

Nous avons, par contre, des inquiétudes sur le nombre de places de parking (plus problématique pour les personnes en situation de handicap) réduit du fait de l'offre importante de transports en commun, un nombre de toilettes réduit, des douches à priori mixtes, ...



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

Milena AMOSSE	SSG	Latitude	
Belkacem BELBAHI	SSG		
Franck GANIZATE	I2S		
Jean-Christophe LEJEUNE	SSG		
Jean-Pierre BATTESTI	I2S		
Stéphane DRIARD	IS2		

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

Michel BUDZICH	I2S	Lille	
Cédric FRANCOIS			
Jean-François DELEU			

Vos contacts (Elus, RP, RS, DS) – Région Bretagne Pays de la Loire

Yann JAFFRELOT	SSG	Nantes	
Paul FRESNAY	I2S	Rennes	

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

Sylvain PERNAUD	I2S	Lyon	
Adel REDISSI	SSG		
Rolande FORGE	I2S	Roanne	

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

Alain MARTINEZ	I2S	Toulouse	
----------------	-----	----------	--

Vos contacts (Elus, RP, RS, DS) – Région PACA

Marta MASTERNAK	I2S	Sophia	
Marc DUMONT			
Patrick OLIVIERO			
Patrick VERBAEYS	I2S	Aix en Provence - Six Fours	
Anne ETIENNE			
Aurélien PALUSSIÈRE			