

« J'ai vu souvent de jeunes salariés qui avaient besoin d'argent pour leur travail, ne pas le demander par crainte de passer pour des mercenaires. » R. VAILLAND (journaliste)



Retours CRH et Résultats financiers de l'entreprise : Prime pour l'actionnariat, déprime pour les salariés.

En mars, les retours CRH annoncent, ou pas, une augmentation, une promotion, ... Cette année ce sera soit une mini augmentation, soit **RIEN**.
Les premières informations qui nous ont été remontées sont les suivantes :



- L'augmentation moyenne (hors part variable, pour ceux qui en ont) pour les 2.2 serait de 1,16%, pour les 2.3 de 1.5%.
- L'augmentation minimum (si vous en avez eu une) ne peut être inférieure à 80€, si c'est le cas contactez **S3i**.
- Concernant les parts variables pour les salariés en bénéficiant : Chez SSG la moyenne serait de 51%. Chez I2S, elle serait de 52%, certains ont sans doute pu avoir plus (jusque 75% ?).
- Une fois encore nous déplorons parfois l'absence de cohérence entre l'objectif réalisé et le variable versé, ou à résultats équivalents une différence de traitement !!!

S3i tant au CSE I2S qu'au CSE SSG de février a interpellé la direction sur l'exercice CRH :

Malgré un CA en baisse de 2,2%, l'entreprise fait de très bons résultats (296,8 M€ vs 251 M€ en 2024 soit + 46,8 M€), sa marge opérationnelle de 9,5% et son flux net de trésorerie de 340,9 M€ (6% du CA) ont été dans les attendus. Le CA étant moins important, les bénéfices supérieurs, cela veut dire que notre marge a augmenté d'où notre INTERROGATION !!!!!

En parallèle, le dividende augmente de près de 14%, passant de 4,65€ à 5,30€ par action.

L'enquête GPTW a été extrêmement sévère pour l'entreprise mais elle ne mesure pas (ou si c'est le cas, ce serait très grave) les dégâts que fera la catastrophique politique salariale 'de disette' mise en place, sur le maintien des effectifs dans notre société, et son attractivité.

Rappelons que si la société fait des bénéfices, c'est d'abord grâce aux salariés, à leur investissement et leurs compétences. S3i a toujours mis en avant qu'il fallait une meilleure répartition : 1/3 salariés, 1/3 actionnaires, 1/3 entreprise pour l'innovation et l'investissement soit une répartition pour les salariés français de 99 M€. Le montant de l'intéressement + la participation serait alors à minima de 4950€ par salarié (sur la base de 20000 salariés français).

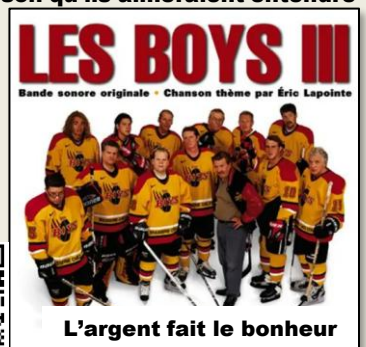


<https://www.youtube.com/watch?v=DgHcXFntOew>



2026 : S3i vous informe déjà que la participation dans l'UES sera de 1500€ Brut (accord 2024/2026). La participation I2S serait, d'après nos estimations, supérieure à 450€ brut compte tenu des résultats annoncés en CSE de décembre 2025 – Pour la 1^{ère} fois chez SSG, il est annoncé une participation d'environ 380€ brut – Résultats en avril 2026.

Pour les salariés c'est plutôt cette chanson qu'ils aimeraient entendre



<https://www.youtube.com/watch?v=DfA4e4057Y4>

Les salariés ne vivent pas d'amour et d'eau fraîche ... mais de leur rémunération. S3i demande que la direction tienne compte des bonnes performances de l'entreprise, ce que la direction réfute et qu'elle gratifie ses salariés : le bilan comptable le permettant.

Situez-vous en suivant les liens

Lien 1



Lien 2



**La santé - c'est important !**

Le travail ne doit pas tout faire oublier, c'est pourquoi nous en profitons, à l'occasion de cet appel national contre le cancer, pour dédier tout particulièrement ce message à nos collègues élu(e)s **CGT** d'I2S, toujours attentifs au bien être des élu(e)s **S3i** et de leurs électeurs, et nous leur rendons donc cette attention ...

S3i se bat pour que vous retrouviez la parole dans les commissions du CSE I2S, comme cela a été le cas chez SSG !

Vous le savez, nous avons largement et souvent abordé le sujet et vous êtes de plus en plus nombreux à nous rejoindre, nous lire, nous contacter. Chez **I2S**, certains syndicats, en particulier la **CGT**, a fait et continue à faire barrage à vos représentants **S3i** pour leur présence dans les commissions : CSSCT, Orientations stratégiques, Formation, Situation Économique et Financière, ...

Nous continuons nos actions pour tenter sur les 2 années restantes, avant les prochaines élections, de réintégrer ces commissions à **I2S** pour porter votre parole ! Soutenez-nous dans ces actions, nous sommes une équipe sympa, soudée, compétente, performante, et œuvrons pour vous.

NOUS, l'équipe **S3i**, avec nos supporters, répondons ceci à nos détracteurs **CGT I2S...**
<https://www.youtube.com/watch?v=PpRgiaONETI>

Nouvelles règles pour les Ruptures Conventionnelles d'ores et déjà validées par le MEDEF, la CFDT/CFTC : Coups de rabot sur les droits des salariés !

Même pour l'**UNSA**, des ajustements pouvaient être considérés comme nécessaires sur les modalités liées aux ruptures conventionnelles.

Mais pire, la **CFDT**, la **CFTC** et le **MEDEF**, lors de l'ultime journée de négociation nationale du mercredi 25 février 2026, **se sont entendus** sur un accord réduisant la durée d'indemnisation des salariés, privés d'emploi après une rupture conventionnelle. Le gouvernement s'en félicite ! La **CGT**, bien que dénonçant cette nouvelle réforme, a toujours été contre les ruptures conventionnelles mais **a toujours voté « pour » quand cela concernait ses élus.**

Eh bien nous chez nous à **S3i**, nous sommes outrés que ces syndicats cherchent à tuer ce système tout en prétendant défendre les salariés. Il permettait aux salariés (à condition qu'il n'y ait pas de contrainte) d'être soumis aux mêmes règles pour l'indemnité chômage, et de quitter l'entreprise dans le cadre d'une transaction ...

- Combien en ont heureusement profité ?
- Combien ont été heureux de réaliser un nouveau projet avec un accompagnement financier ?
- Combien ont pu anticiper et préparer ainsi leur départ de l'entreprise ???

Contrairement à ces organisations syndicales qui détricotent vos droits, S3i est contre toute baisse des droits des salariés !

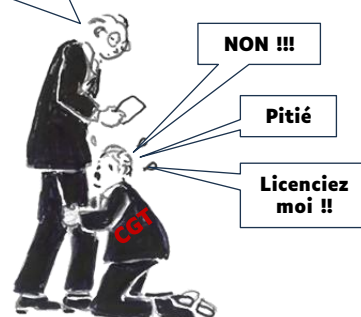


Point sur les négociations en cours, on en parle sur notre site : **Lien**

Chez **S3i** on n'est pas sectaire. On vous met 3 URL à tendances politiques différentes :

Lien 1**Lien 2**

Je vous propose une rupture conventionnelle !

Lien 3

Représentant de proximité I2S/SSG : Appel à candidature - Pourquoi est-ce important de candidater ?

Chez I2S : 3 postes de Représentants de proximité sont actuellement vacants : 1 sur Paris-Latitude, 1 à Lille et 1 à Aix/Six-Fours.

Chez SSG : 29 postes de Représentants de proximité sont actuellement vacants.

Ils ont récemment fait l'objet d'un appel à candidature, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté et relevant du périmètre concerné peut candidater.

Le rôle des Représentants de Proximité est essentiel pour faire le lien entre les salariés et la Direction locale, pour remonter tous les sujets que ce soit au niveau des conditions de travail, de la sécurité, régler les problèmes des salariés, remonter en CSE les points non solutionnés avec la direction locale ... en bref, faire appliquer les droits des salariés au sein des agences. Voilà pourquoi il est important de candidater !

Chez SSG, 1 poste sur Montreuil est attribué à **S3i**, et vous avez jusqu'au **lundi 16 mars 12h** pour postuler.

Chez I2S, 1 poste sur Lille et 1 sur Aix/Six-Fours attribués à **S3i**. Vous avez jusqu'au **vendredi 13 mars** pour postuler. **Faites vite.**

Si vous avez des questions ou des interrogations sur ce rôle, adressez-vous rapidement à nos RP **S3i** déjà en poste :

Pour I2S Lille : Cédric FRANÇOIS et/ou Jean-François DELEU.

Pour I2S Aix/Six-Fours : Patrick VERBAEYS et/ou Anne DELANDRE



Contactez très vite **S3i** : contact@s3i.fr

Fermeture annoncée du site de Toulouse Europarc



Nous avons appris que le CSE Central sera consulté en mars sur la fermeture du site de Toulouse Europarc.

Cette fermeture est la première étape du futur campus Toulousain.

Si vous avez des difficultés, n'hésitez pas à contacter vos élus **S3i**. Sur Toulouse, vous pouvez contacter : Alain MARTINEZ.

Bévue : Pourquoi les 150 M€ d'actions achetées en 2025 n'ont pas été détruites ?

En 2025, il a été acquit 150 M€ d'actions par Sopra Steria (auto-détention) afin de les détruire et ainsi augmenter le % de détention de l'entreprise de chacun des actionnaires.

Nous sommes en 2026, et ces actions non pas été annulées ! Pourquoi ? **S3i vous informe :**

Sopra GMT, holding d'animation, détient 29,9% de Sopra Steria et la destruction de ces actions, lui ferait passer la barre des 30% qui l'obligerait (AMF) à lancer une OPA sur l'ensemble du titre.

Cela n'avait pas anticipé ! **Quelle bévue !**
Donc pas d'annulation surtout au cours actuel !

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		
Jean-Christophe LEJEUNE	SSG		
Jean-Pierre BATTISTI	I2S		
Stéphane DRIARD	IS2		

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

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

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

Yann JAFFRELOT	SSG	Nantes	sopra-nantes-rennes@s3i-france.com
Paul FRESNAY	I2S	Rennes	

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

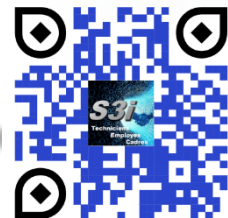
Sylvain PERNAUD	I2S	Lyon	sopra-lyon@s3i-france.com
Adel REDISSI	SSG		
Rolande FORGE	I2S	Roanne	sopra-roanne@s3i-france.com

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

Marta MASTERNAK	I2S	Sophia	sopra-sophia@s3i-france.com
Marc DUMONT			
Patrick OLIVIERO			
Patrick VERBAEYS	I2S	Aix en	sopra-aix@s3i-france.com
Anne ETIENNE		Provence - Six Fours	

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

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



Bah, comme d'habitude à la
CGT, les résolutions en CSE
I2S, c'est nous qui les
imposons
VIVA EL DEMOCRATIE !!!

**EN CSE ON A TOUJOURS DES
TYRANS QUI TENTENT AUX
FORCES D'IMPOSER LEUR
DICTAT ...!!!!!!**

C'est quoi une résolution : il s'agit d'un avis, d'une motion, d'une délibération importante travaillée, proposée, et validée par TOUT le CSE, et pas par UN syndicat HEGEMONIQUE, et ceci dans le cadre de ses **attributions économiques et professionnelles** : cela vise les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques, sur la situation économique et financière, ainsi que sur la politique sociale, les conditions de travail et emploi.

Analyse et facteurs de risque RPS identifiés dans l'enquête menée par Sopra

Du 1er au 22 octobre dernier, 8653 salariés ont répondu à la partie RPS de l'enquête **Great Place To Work** lancée par la Direction.

Voici les résultats négatifs auxquels S3i accorde le plus d'action et nécessitant action :

- 23%** non-reconnaissance dans le travail,
- 18%** perte de sens/ d'utilité du travail,
- 12%** mauvais rapports avec les managers,
- 10%** manque de sentiment d'appartenance,
- 9%** mauvaise ambiance de travail,
- 7%** mauvaise utilisation / développement des compétences,
- 5%** sentiment de trahison des valeurs / de manque de conscience professionnelle.

Voici les sujets à améliorer pour les salariés d'après le cabinet ayant fait l'étude :

- 24%** expriment, pour une partie, être interrompus avant de terminer une tâche.
- 24%** expriment ne pas être suffisamment reconnus (salaire, mérite, effort et travail réalisé)
- 15%** estiment que l'activité ne permettrait pas de travailler sereinement (urgence, etc...).
- 12%** évaluent leur relation avec leur manager comme étant une contrainte,
- 12%** estiment ne pas pouvoir effectuer le travail correctement sans contrainte liée à des facteurs indépendants de leur volonté
- 16%** estiment être insuffisamment informés des changements de conditions de travail (projets, logiciels, bureaux, etc.),
- 52%** seulement estiment que la vie professionnelle n'a pas d'impact sur leur santé,

S3i demande à la direction de mettre en œuvre les pistes d'actions suivantes

<u>Exigences au travail :</u>	<u>Rapports sociaux :</u>	<u>Autonomie et marge de manœuvre :</u>	<u>Insécurité de la situation de travail :</u>
- Réguler la charge et le rythme de travail. - Réduire les interruptions et fragmentations du travail. - Améliorer la capacité de prévisibilité et d'anticipation. - Clarifier les consignes et la coordination transverse.	- Consolider la qualité du management de proximité. - Engager une réflexion sur la perception d'équité et de cohérence entre effort performance et reconnaissance. - Prévenir le risque d'isolement.	- Consolider l'autonomie opérationnelle, - Renforcer l'identification, le développement et l'utilisation des compétences, - Donner plus de visibilité sur les perspectives (compétences, missions).	- Améliorer la lisibilité des transformations et changements d'organisation - Structurer davantage l'accompagnement managérial des équipes - Renforcer la transparence liée aux décisions stratégiques - Consolider la prévention de la santé.

S3i sera très attentif à la mise en œuvre de ces préconisations et tiendra les salariés informés !