

22/07 – Retour de S3i dans les Commissions

Comme **S3i** l'indiquait le mois dernier, notre organisation remercie le **SPECIS-UNSA** d'avoir libéré deux sièges au sein des commissions. Cette décision, complétée par le remplacement de postes vacants, permet une représentation du CSE plus équilibrée, bien qu'encore incomplète, sans attendre l'issue de la procédure judiciaire.

L'audience devant le tribunal judiciaire de Paris est fixée au **26 novembre 2026**. Une nouvelle décision sur la régularité des désignations de novembre 2023 devrait intervenir avant la fin de l'année. Dans l'intervalle, deux élus **S3i** ont réintégré des commissions obligatoires : **Jean-Christophe** à la **CSSCT** et **Yann** à la **commission de la situation économique et financière**, qu'il présidait auparavant.

Cette avancée ne rétablit toutefois pas totalement la représentation dont **S3i** disposait entre septembre 2024 et juin 2026. Un siège manque encore dans chacune des quatre commissions suivantes : orientations stratégiques, politique sociale emploi et égalité professionnelle, développement des compétences, des marchés.

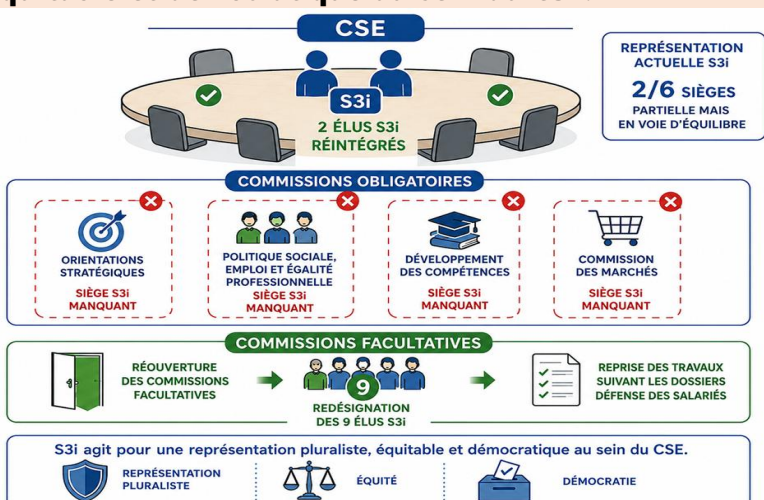
Pendant près de deux ans, les élus **S3i** ont contribué activement aux travaux de ces commissions grâce à leur expertise et à leurs propositions. Leur absence prive encore ces instances d'une partie de leur **diversité syndicale** et de leurs **compétences**.

Le CSE a également **rouvert les commissions facultatives** à l'ensemble des élus. **S3i** se félicite de cette décision, qui met fin à une situation d'exclusion et rétablit un fonctionnement plus ouvert et démocratique.

Les élus **S3i**, qui y siégeaient auparavant, ont ainsi été de nouveau désignés, soit **neuf désignations** au total. Ils pourront reprendre leurs travaux, suivre les dossiers en cours et défendre les intérêts des salariés.

S3i continuera à participer de manière constructive à toutes les commissions auxquelles ses élus ont désormais accès. Notre organisation restera pleinement mobilisée pour que la représentation syndicale soit rétablie dans l'ensemble des commissions obligatoires, et que chaque organisation y occupe une place **conforme à sa représentativité et à l'expression démocratique des salariés.**

Dans l'attente de la décision qui suivra l'audience du **26 novembre 2026**, **S3i** poursuivra une ligne claire : **faire fonctionner les commissions, préserver les droits de ses élus et défendre une représentation pluraliste, équitable et démocratique au sein du CSE.**



Indicateurs économiques à fin juin 2026

Effectifs : 13.587 salariés (+34) : 143 entrées/ 109 sorties
dont : 72 démissions/ 6 Licenciements/ 10 Rupt. Conv./ 17 Fin
d'essai / 2 Dép. Retraite. / 2 Décès.

Intercontrat : Baisse à 3,0% (-0,1%) soit 341 ETP

Sous-traitance : Hausse à 12,3,0% (+1,3%) soit 1920 ETP

Télétravail Régulier : Hausse de 88,25% à 91,14%

(+2,89%) 1.193 salariés ne font pas de télétravail régulier.

Démissions reçues sur 1 mois (hors structures) :

97 en juin 2026 vs 68 en mai 2026

vs n-1 119 en juin 2025 vs 83 en mai 2025

Démissions reçues sur 12 mois glissants (hors structures):

juillet 2025-juin 2026 : 959 démissions (-2,14%)

vs n-1 juillet 2024-juin 2025 : 980 démissions.

Autres Points traités au CSE de fin juillet



 **Situation économique en France :** L'activité commerciale reste dynamique, le taux d'intercontrat est limité à 3 % et les recrutements se poursuivent. En revanche, la sous-traitance augmente fortement afin de répondre aux besoins des projets.



 **Effectifs, formation et entretiens RH :** Les effectifs, les recrutements et la féminisation progressent, tandis que les départs diminuent. Le niveau de formation se rapproche de l'objectif annuel.



 **Résultats de l'enquête GPTW :** Les salariés attendent davantage de transparence salariale, de reconnaissance, de cohésion et de proximité managériale. La direction annonce plusieurs actions RH, tant locales que nationales. Une nouvelle enquête aura lieu à la fin de l'année 2026.



 **Reprise des activités de Daher M3E :**
L'acquisition doit renforcer la position de Sopra Steria auprès d'Airbus, sans créer de doublons. Le CSE a demandé un suivi social, un plan d'intégration et des compensations concernant les avantages collectifs supprimés.



 **Congé supplémentaire de naissance :** Le dispositif est applicable depuis juillet 2026. Une solution reste à trouver au mois d'août afin de maintenir la couverture santé et prévoyance. La direction prépare une information spécifique.



 **Fermeture du site de Nantes Crébillon :** Le site de Crébillon, anciennement Aurexia, doit fermer, alors que seuls 13 des 22 salariés intégrés en 2025 sont encore présents. Le CSE a demandé des garanties concernant le déménagement, les risques professionnels et les enjeux environnementaux, avant de rendre un avis favorable