



Retour sur les Augmentations/Promotions 2022

Les augmentations/promotions aux 1^{er} Janvier 2022 ont donné lieu à une augmentation du % des salariés augmentés passant du 31,4% en 2021 à 59% en 2022. Au niveau des salariés promus, en 2021 9,6% de salariés promus et en 2022 17,6%. S'agissant de l'augmentation moyenne mensuelle: 122€ en 2021 à 142€ en 2022. Concernant les augmentations/promotions par genre en 2022: promotions F en 2022: 20,1% et H : 16,9% en 2022 contre F : 11,8% et H : 9,0% en 2021, augmentations F en 2022: 64% et H : 57,6% en 2021 F : 33,1% et H : 30,9%). Pour le syndicat Avenir tout n'est pas réglé, il y a toujours des salariés qui ne sont pas augmentés depuis 3 ans ou 5 ans sans que la direction ne veuille nous donner les raisons de cette situation inacceptable et parfois discriminatoire. Les informations données en CSE I2S sur l'exercice d'augmentations/promotions de 2022 sont insuffisantes car il manque des données par classification concernant les salariés en temps partiel, par métiers, par sites géographiques I2S, heures supplémentaires, etc... Nous avons demandé que ces informations détaillées soient communiquées au CSE mais la direction I2S a refusé, ce qui est incompréhensible et inacceptable.

Les demandes incessantes du syndicat Avenir pour que les salariés soient récompensés de leurs efforts suite à la crise sanitaire et à la cyberattaque ont permis de faire comprendre à la direction qu'il était temps qu'elle réagisse (augmentation du barème km obtenue, augmentation de l'indemnité de télétravail en discussion). Une redistribution des bénéfices de l'entreprise doit profiter aux salariés. **Dans le contexte actuel économique difficile avec l'augmentation des prix (essence, gaz, électricité, etc..) le syndicat Avenir continuera inlassablement à réclamer des mesures en faveur de pouvoir d'achat des salariés et l'amélioration de leurs conditions de travail.**

Calcul des JRTT pour les salariés en Modalité 2 (Syntec) :

Les représentants Avenir ont demandé depuis plusieurs mois à la direction de nous communiquer la méthode de calcul qu'elle mettait en place pour calculer le nombre de JRTT qu'elle octroyait aux salariés en modalité 2 à chaque début d'année dans la limite de 218/214 jours travaillés par an selon l'ancienneté. Outre le décompte des Samedi/dimanche, des CP, des jours de pont il reste le nombre de jours fériés ne tombant pas un week-end qui peuvent changer selon le calendrier de l'année concernée.

La direction n'a pas voulu répondre à notre demande prétextant qu'elle ne pouvait pas faire de réponse globale (!!!). Encore une fois la direction s'enferme dans un discours protectionniste alors qu'il serait facile de communiquer la méthode employée pour que les salariés puissent vérifier chaque année le crédit de leurs JRTT

Le syndicat Avenir ne peut accepter cette position indéfendable de la direction et mettra tout en oeuvre pour que les salariés aient connaissance de leurs droits en la matière..

CSE déménagement Latitude: toujours des questions en suspens

Le CSE dans le cadre de ses prérogatives concernant la consultation sur le projet de déménagement sur le site Latitude a décidé de prendre un conseiller juridique pour étudier la possibilité de poursuites pour délit d'entrave au CSE lors de la consultation sur le déménagement sur le site Latitude.

En effet il est apparu lors de la consultation que plusieurs informations importantes demandées par les élus n'ont pas été apportées par la direction ce qui n'a pas permis au CSE de rendre un avis sur ce déménagement.

Il s'agit entre autres de : la liste exhaustive des villes de résidences des salariés (calcul du temps de trajet), la mission handicap et la commission handicap non associées au projet de déménagement, le défaut de consultation sur la mise en place du restaurant d'entreprise, le défaut de consultation sur l'outil de réservation ROOMZ (enregistrement, conservations des données, etc..), refus de la direction pour une visite de l'immeuble par les membres du CSE, l'articulation de taux d'occupation avec l'accord télétravail, l'impact environnemental de l'immeuble, Informations sur la médecine du travail et le fonctionnement de l'infirmerie, absence d'informations sur les coordonnées de l'inspecteur du travail, gestion et règles concernant l'attribution des places de parking, absence de négociation sur les locaux sociaux (CSE, Syndicaux, RP).

Tous ces points n'ont pas été abordés par la direction pendant le délai de consultation du CSE prévu par la loi.

Le syndicat Avenir attend les réponses de la direction à ces demandes car cela concerne les conditions de travail des salariés et la protection de leur santé .



Rachid TOULOUUM	élu CSEE, DS	06 73 77 60 60
Jean François HEYWOOD	élu CSEE, DS	06 32 88 56 77
Michel MARIUS	RS CSEE, RP Meudon	06 15 32 47 30
Ilham TOFFOLLETTI	élu CSEE, Adj DSC de l'UES	06 38 27 26 61
Francis ADABUNU	élu CSEE	06 43 81 99 90
Michel SILLY	élu CSEE	06 48 14 95 82
Josiane BOUZAIID	élu CSEE	01 85 32 56 69
Anselme DELEST	élu CSEE	06 47 91 04 67
Vincent LAPORTE	DS	06 12 71 24 49
Olivier VERRIER	DS	06 09 63 29 39
Jean Luc MARTY	RP Aix	01.85.32.56.69
Mustapha OULDTATA	RP Meudon	06 68 65 53 06
Willy FAKOUA	RP Meudon	06 19 59 04 11
Joseph RAAD	DSC de l'UES	06 72 28 96 03

