



Communication des membres AVENIR du
CSE I2S – Février 2026

Organisation I2S 2026: des ajustements pas si anodins ?

La direction a décidé de ne procéder à aucune information ni consultation du CSE concernant l'organisation I2S 2026, estimant que celle-ci ne constitue que des ajustements qui n'entraînent pas de conséquences économiques ou sociales ni de modifications des conditions de travail.

Pourtant, sur le périmètre DPS, la direction annonce des ajustements au niveau du commerce, incluant des repositionnements de salariés sur certains verticaux ainsi que des transferts de salariés concernant l'agence Conseil et Solutions.

La direction précise en revanche qu'aucun changement n'est prévu au niveau du management, des ressources humaines et des fonctions support.

S'agissant du périmètre Cyber, la direction affirme qu'aucun changement d'organisation n'est envisagé.

Les notes d'organisation DPS et Cyber 2026 seront communiquées en février.

Nous savons par expérience que tout changement d'organisation même considéré comme minime par la direction peut avoir des répercussions sur les conditions de travail.

Pour les élus AVENIR tout ajustement d'organisation doit faire l'objet d'une information-consultation du CSE. Nous serons donc très vigilants sur les orientations stratégiques I2S 2026 qui seront présentées lors de la réunion de février. Vous pouvez contacter vos élus AVENIR pour échanger sur ce sujet :

Rachid TOULOUM	élu CSEE, DS	06 73 77 60 60
Ilham TOFFOLLETTI	élue CSEE, DSC Adj. de l' UES	06 38 27 26 61
Jean François HEYWOOD	élu CSEE, DS	06 32 88 56 77
Michel MARIUS	RS CSEE, RP	06 15 32 47 30
Anselme DELEST	élu CSEE	06 47 91 04 67
Michel SILLY	élu CSEE	06 48 14 95 82
Josiane BOUZAID	élue CSEE	01 85 32 56 69
Francis ADABUNU	DS	06 43 81 99 90
Vincent LAPORTE	DS	06 12 71 24 49
Allal TAHRI	RP	06 20 87 07 29
Joseph RAAD	DSC de l'UES	06 72 28 96 03

Enquête GPTW 2025 à I2S : les résultats sont décevants !

I2S n'atteint pas 65 % en Trust Index et n'est donc pas certifiée GPTW

A RETENIR

- Points forts à consolider :
 - Équité de traitement, quelle que soit l'origine, le genre ou les orientations sexuelles
 - Camaraderie, accès et cadre de travail, valorisation l'équité entre vie professionnelle et vie personnelle
 - Un management basé sur la confiance, qui stimule l'autonomie, la responsabilité et l'innovation

- Axes de progrès à travailler :
 - Davantage célébrer pour renforcer la fierté et la cohésion
 - La politique de rémunération et les avantages sociaux doivent être retravaillés pour valoriser la reconnaissance
 - Renforcer la prédominance managériale et soutenir les managers dans le développement de leur leadership

Principaux résultats I2S

✓ **Taux de participation : 76% vs 77% en 2023 (-1pt)**

✓ **Trust Index : 64% vs 67% en 2023 (-3pts).**

✓ **Overall Perception (« It is a great place to work ») : 66% vs 70% en 2023 (-4pts)**

Focus sur les 5 dimensions GPTW

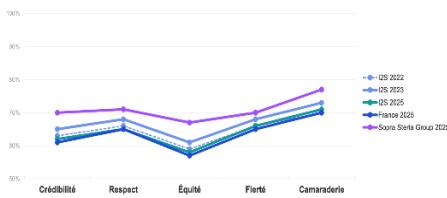


I2S

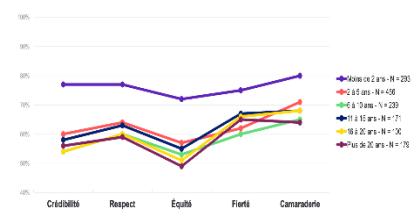
Place
Work

France

Résultats de l'enquête 2025



Analyse par Ancienneté 2025



Les résultats de l'enquête Great Place to Work 2025 marquent une régression préoccupante par rapport aux exercices 2022 et 2023.

L'équité est un pilier fondamental du modèle GPTW, un sentiment d'injustice profond s'installe, tout particulièrement chez les salariés seniors. Ce sont pourtant eux qui détiennent la mémoire et l'expertise de l'entreprise. Si la Direction Générale a pris acte de ces mauvais résultats lors du CSE Central, les élus AVENIR n'acceptent pas de simples constats et exigent un plan d'actions concrètes et chiffrées pour restaurer l'équité et inverser ces mauvais résultats.

Les élus AVENIR demandent des résultats détaillés comme ceux fournis au CSE SSG.

