

## CSE et Budget 2024

Les nouveaux trésoriers annoncent une réduction de la trajectoire budgétaire du CSE. Des contrats ont été arrêtés : Gymlib, Toutapprendre....  
Des réductions sont annoncées sur les prochains voyages et sur les budgets régionaux (-14%). Une réflexion est en cours sur la réduction des chèques Noël.



Il faut comprendre que ces élus qui prônent une économie drastique sont les mêmes qui, les années passées, voulaient augmenter les prestations et ne respectaient pas les budgets régionaux. Traid-Union s'oppose à toute réduction des ASC.

## MyHR4You – nouvelle version

Une nouvelle brique de MyHR4You (Gestion Administrative) avec intégration des données de la Base Personnes va être déployée en mars,. Toutes les données RH seront à présent dans le même outil, avec mise à jour immédiate. Certaines tâches seront automatisées comme l'archivage des documents.

Les élus regrettent l'absence de notification au collaborateur quand un document est ajouté dans le dossier numérique et s'interrogent sur la confidentialité et l'accès au dossier numérique par un tiers.

## Stratégie 2024 et économie

Sopra Steria reste l'acteur n°1 sur le secteur public et réalise toujours 60% de son Chiffre d'Affaires sur les verticaux stratégiques (Aéro, Services Financiers, Secteur Public). Croissance attendue de 4 % sur la France. Ralentissement à fin 2023 avec une attention sur le début d'année. Un retard pris sur les NextGen qui ne représentent que 1/3 de notre production au lieu de 2/3. Une production Xshore qui reste à intensifier.

Les priorités 2024 :

- la transformation digitale,
- la refonte des processus RH,
- développer la notoriété du conseil,
- nouvelle dynamique pour les Services Financiers.

## Stratégie Real Estate

2023 a été une bonne année avec la réalisation des investissements prévus et la rationalisation des lignes de produits.

En 2024, le projet stratégique a été revu. Cinq lignes de marché adressent aujourd'hui les mêmes clients. Développement de nouveaux services Saas pour répondre aux attentes fortes des clients. Poursuite de la montée en expertise des salariés (MES, polyvalence, recrutements)



Si vous avez des questions, n'hésitez pas à solliciter vos élus : [contact@traid-union.org](mailto:contact@traid-union.org)

## Résultats Sopra Steria vs redistribution

Avec son CA en croissance de 13,8 % par rapport à 2022, son résultat opérationnel d'activité en hausse de 21,0 % et son taux de marge opérationnelle d'activité en augmentation de 0,5 point à 9,4 % (8,9 % en 2022), Sopra Steria Group atteint son meilleur résultat depuis de nombreux exercices.

Ces excellents résultats se traduisent par, entre autres, l'intention de Sopra Steria Group de proposer à la prochaine Assemblée Générale des actionnaires la distribution d'un dividende de 4,65 € par action contre 4,30 € l'an dernier, soit 8% d'augmentation. En tant que salariés, nous nous réjouissons de l'excellente santé de notre entreprise et de sa stabilité.

A la question posée chaque année à nos dirigeants "quelle évolution de la politique de redistribution des bénéfiques aux salariés compte tenu des brillants résultats de l'année écoulée ?", la Direction Générale répond que la redistribution comprend entre autres les formations et les certifications des salariés.



Cette réponse est inadmissible, car il ne doit pas y avoir de confusion entre le management des compétences et la redistribution.

Le domaine de la redistribution des bénéfiques est composé : d'évolutions des salaires individuels, du respect de versement adéquat des parts variables, d'évolutions collectives de salaires pour contrer l'inflation, d'intéressement et de participation.

Les questions de Traid-Union sur la politique de redistribution insuffisante de l'entreprise :

- à quand l'introduction de la participation ?
- dans quelle proportion sera augmenté l'intéressement compte tenu des résultats ?
- quid de l'augmentation collective des bas salaires pour contrer l'inflation ?
- à quand la conduite à 100% des entretiens individuels annuels et des entretiens d'évolution à 6 ans pour tenir la promesse RH d'augmentations individuels justes et du versement correct des parts variables ?

La non-application du modèle de management sur le terrain et la redistribution défaillante ont des impacts désastreux sur la motivation des salariés et contribuent à accélérer les démissions.

La suite en page suivante

Poursuite du CSE février : 13 & 21 mars  
Compte Temps Innovation – Promesse Collaborateur – Télétravail – Budget CSE 2024

Si vous avez des questions sollicitez vos élus

Pour vous abonner, scannez le QR Code :



### Ressources Humaines

Même si on constate une diminution des démissions par rapport à janvier 2023 et janvier 2022, leur nombre reste élevé et fort de conséquences. En effet, les entrées couvrent à peine 60% de ces départs là où elles en couvraient entre 67% et 70% les 2 dernières années.

Ce constat est présent dans le bilan 2023 GEPP : diminution de 2,25% en 2023 alors que nous avions prévu une évolution à 5,1%.

Depuis trois ans, la Direction dit mettre en place des actions pour attirer des salariés, mais aussi pour les retenir comme l'accompagnement des hauts potentiels.

 A la vue de ces chiffres, Traid-Union s'interroge sur l'efficacité des méthodes de recrutement mises en place puisque leurs effets se sont révélés nuls.

Elles semblent même avoir été contre-productives puisque nous n'arrivons pas à compenser nos départs par des embauches. Nous ne doutons pas que l'enquête GPTW abondera en ce sens sur ce sujet !

Nous comprenons la difficulté entre réussir à offrir aux précieux candidats des salaires du marché et réussir à gérer l'abîme que cela risquerait de créer avec les salaires des profils similaires internes, pas moins précieux.

La frustration que cela peut générer chez certains salariés augmenterait sensiblement le risque des démissions.

Nous sommes persuadés que la situation bloquée des entrées et sorties, observée sur une longue période, met en lumière les inconséquences d'une non politique salariale de plusieurs années. Les trop nombreux retours négatifs des salariés à la suite des CRH en sont la preuve permanente.

### Economie Groupe

Sopra Steria renforce ses positions en Europe.

Les priorités 2024 sont :

- réussir l'intégration des sociétés acquises en 2023,
- se concentrer sur la croissance organique
- réussir l'opération SBS,
- réussir la transformation

### Intéressement 2024

Cette année, au titre de 2023 et conformément à notre accord triennal, le montant de l'intéressement sera de 1480€.

NB : Cet accord doit être renégocié cette année.

### Site Toulouse

Le groupe Sopra Steria a engagé une trajectoire d'évolution sur son parc immobilier. Un projet intermédiaire pour les trois prochaines années a été présenté en attendant l'arrivée du Campus en 2027. Les élus du CSE ont émis un avis négatif sur les conséquences santé, sécurité, conditions de travail, économiques, environnementaux et RGPD du projet portant sur les évolutions immobilières envisagées sur les bâtiments actuels, considérant que ces déménagements représentent un risque trop important pour la santé des salariés. Ils demandent à la Direction de prendre en compte les conclusions et recommandations de l'expertise et que les économies générées par ce projet soient utilisées pour ces améliorations.

### Déménagements entre sites Parisiens

Les élus du CSE Sopra Steria rendent un avis négatif au projet de mouvements entre les sites parisiens et la mise en place du flex office à Montreuil. Comment faire autrement pour un projet qui déménage une nouvelle fois des salariés d'un bout à l'autre de Paris en négligeant les impacts sur la vie personnelle des salariés. En particulier, l'absence de prise en charge des frais de transport supplémentaires pour les salariés impactés négativement qui vont devoir changer de forfait Navigo, l'absence de mesure de compensation financière, ou de tolérance pour les salariés dont le temps de trajet sera rallongé ? Et ceci, même si nous sommes conscients que les sites parisiens SSG ne sont pas moins accessibles que les sites de leurs clients

Comment faire autrement alors que le flex office obligeait déjà les salariés à n'avoir que 2 postes de travail à se partager à 3 salariés ? Et alors que le nouveau projet entraînera une nouvelle compression avec près de 2 salariés par poste de travail ! (Perte de 513 postes sur la région parisienne !).

Ce projet est contraire à la loi qui oblige l'entreprise à une amélioration continue des conditions de travail des salariés. Les élus ont émis de sérieux doutes sur la conformité des quartiers de débordement (à accès non sécurisé) pour des effectifs travaillant habituellement dans des espaces à accès sécurisés.

Les élus ont demandé à la direction à revoir ce projet qui n'a qu'un but économique au mépris de la vie privée des salariés. **La direction ne cesse de faire des économies immobilières au détriment des conditions de travail, et pourtant elle refuse toujours d'augmenter le remboursement des frais de télétravail qui permettent ces économies !**

### Poursuite du CSE février : 13 & 21 mars

Compte Temps Innovation – Promesse Collaborateur – Télétravail – Budget CSE 2024

Si vous avez des questions sollicitez vos élus



Pour vous abonner, scannez le QR Code :

