

**Effectifs à fin octobre**

On constate la poursuite de la baisse des effectifs comparés à octobre 2023 et une baisse des entrées : 1796 entrées

L'âge moyen des recrutements est de 33 ans.

La part des femmes est en hausse et atteint 31%

L'effectif global du Groupe est de 13372 collaborateurs (-1,2%), avec un âge moyen de 37 ans et une ancienneté moyenne (stable) de 8 ans.

Le nombre de salariés en Interchantier est en baisse.

**Note sur les règles de prise de congés (Avis Rendu par le CSE)**

L'avis suivant, proposé par **Traid-Union**, a été approuvé par une majorité d'élus :

*Les élus du CSE entendent que la Direction et le Management se préoccupent de la planification des prises de congés.*

*Reste toujours à temporaliser la période d'été.*

*Certains managers ont tendance à transformer "recommandation" en "obligation" et à exiger de leurs collaborateurs d'avoir pris (au sens PTA) leurs congés aux échéances, ce que les élus du CSE considèrent comme abusif. De plus l'alinéa relatif aux situations familiales pour les congés d'hiver et de printemps relève de la seule bonne volonté de ces managers.*

*Compte tenu du comportement de certains managers évoqué ci-dessus, les élus du CSE considèrent aussi excessif le minimum de 20 jours ouvrés à prendre sur la période d'été, principalement entre le 4 et le 17 août, pour les salariés.*

*Il est à noter que parfois les exigences de certains clients en termes de planification extrêmement anticipée des congés et de pose de congés peuvent être en contradiction avec les principes de la présente note.*

*Le CSE rappelle à cet égard que les salariés sont libres de modifier leurs congés payés simplement déclarés en prévisionnel chez le Client.*

*La note rappelle aussi que l'outil de Gestion des absences (PTA) est le seul outil à utiliser pour faire les demandes de congés, JRTT et ponts. Cependant PTA n'est pas un outil adapté en cas de prêts/emprunts de salariés, raison pour laquelle sont utilisées d'autres solutions plus simples permettant d'avoir une visibilité globale des équipes, ce que remontent du terrain les élus depuis des années.*

*Sur ces constats, les élus du CSE rendent un avis défavorable sur cette note "Recommandations de prises de congés payés 2025 – 2026" considérant notamment que les "recommandations" se transforment souvent sur le terrain en injonctions, ce qui est contraire à l'esprit de la note initiée par la Direction Générale de l'entreprise.*

**Vertical Industrie et Services (Présentation par F. Mouton - Dir. Vertical)**

I&S doit permettre de nouveaux relais de croissance au pôle France.

Il s'est construit au cœur des BU régions par le regroupement de 4 régionaux :

- Med dont le majeur était les services
- NNE dont le majeur était le retail
- ARA dont le majeur était l'industrie
- Ouest dont le majeur était l'assurance et social

Sur la partie Services on retrouve les collectivités publiques et territoriales (hors IDF), le luxe, les assurances et la protection sociale.

L'effectif est de près de 2000 salariés (dont 1300 en Intégration) répartis sur toute la France (18 sites et 8 Agences).

Plusieurs grands clients parmi lesquels COVEA, Michelin, SEB, Allianz, Roquette, Auchan). Ces clients ont l'habitude de très vite adopter les technologies naissantes (*early adopters*), ce qui est pour nous une opportunité.

I&S veut être un Vertical plutôt qu'une géographie et a pour ambition à moyen et long terme de détenir 40 comptes prioritaires qui viennent appuyer notre stratégie sectorielle, cœur de métier (SI des clients) et de s'éloigner le + possible du sur mesure (coûteux). Par exemple, Michelin nous voyait comme un généraliste. En s'affichant en vertical nous sommes devenus éligibles à de nouveaux dossiers.

Le top 20 des clients représente les 2/3 du CA. L'ambition est de passer de 60 à 80%.

Les salariés qui travaillent pour I&S continueront à pouvoir intervenir sur les autres verticaux présents dans leur bassin.

**Référents temps de travail**

Des référents ont été mis en place pour appuyer la diffusion et la compréhension des règles applicables dans l'entreprise en matière de durée du travail et de droit au repos.

Ils vont suivre les volumes d'heures supplémentaires, leur cas d'utilisation...

Ils seront les interlocuteurs privilégiés des assistantes, MRH....



Vos élus **Traid-Union**, toujours à l'écoute de vos attentes, de vos idées, de vos expériences dans des vies professionnelles antérieures, ont souhaité vous donner un moyen supplémentaire de vous exprimer au travers d'un tout nouveau **FORUM** ([ici](#)) qui nous permettra de remonter des propositions et des revendications à la Direction. Le premier thème porte sur votre vie quotidienne au travail (télétravail, locaux, formation, frais...)

**Economie France et zoom sur UK**

Sur UK, un mois d'octobre contrasté. Les volumes restent inférieurs à 2023. Pas de décalage significatif, au niveau Résultat on est en avance grâce à SFT. Sur le mois d'octobre, on constate une baisse de CA sur Conseil et Intégration par rapport au budget initial. Pas de croissance en France cette année. Le 3<sup>ème</sup> trimestre est légèrement en décroissance et le phénomène devrait s'accélérer au 4<sup>ème</sup> trimestre. Reprise faible sur le secteur public donc beaucoup d'attentisme.

**I2S** en retard, décalage temporel par rapport à la prévision

**CIMPA** fortement touché par l'impact décroissance Airbus. Pas de reprise à attendre dans les mois qui viennent.

**Galitt** : petite croissance sur ses activités, confirmée par la clôture d'octobre

**CS Group** : croissance légère sur le 3<sup>e</sup> trimestre. Le 4<sup>e</sup> va dépendre de notre capacité à vendre avec des projets sur les drones. On devrait être en croissance sur le 4<sup>e</sup>.

*Ce qui fait que, sur l'ensemble des sociétés françaises, on affichera une décroissance sur le 4<sup>e</sup> trimestre et sur l'ensemble de l'année et un très fort retrait.*

**Sur UK**, l'activité SSCL est en retrait. Les recrutements ont baissé par rapport à l'année dernière du fait des élections, et du budget qui est en discussion au parlement britannique. Un contrat important s'est arrêté le 14 octobre : Cela va peser sur fin octobre et sur 2025.

Un contrat NSA en attente du vrai démarrage en février 2025 qui a mis beaucoup de temps à se concrétiser. ATOS est le fournisseur historique et a mis du temps à passer la main.

**Prime de fin d'année + Congé sans solde = DANGER**

Quand vous êtes en congé sans solde, votre contrat de travail est suspendu. De ce fait, si vous êtes en congé sans solde le jour de prise en compte de l'attribution de la prime de fin d'année, vous la perdez.

Les conditions pouvant varier selon votre contrat de travail, vérifiez avant de poser vos congés sans solde.

**Economie Europe**

**Allemagne** : Marché compliqué Secteur public, Banque. D'ici aux prochaines élections fin février, l'instabilité politique du pays ouvre une nouvelle période d'incertitude pour le marché entraînant un gel des affaires.

**Scandinavie** : Le CA progresse. La croissance s'infléchit légèrement.

**Espagne** : La croissance organique est intéressante par rapport à l'année dernière. Situation est très satisfaisante.

**Italie** : Croissance de 6% cette année grâce au budget apporté par l'Europe.

*Italie et Espagne sont dopées par les subventions de l'Europe.*

**Benelux** : Tobania a déjà fusionné avec l'ex Sopra Steria Benelux. La fusion Ordina Belgique va avoir lieu. Benelux est en avance par rapport au budget, pas de nouvelle dégradation. 2% de croissance. Le déploiement du SI sur l'ensemble du groupe et le périmètre Benelux est en cours.

**Suisse** : Légère décroissance et lente érosion en Suisse. Un nouveau manager est arrivé en Suisse Alémanique pour relancer les affaires (transports).

**SFT** : La sortie des banques du groupement se poursuit. Celle des 2 premières s'est bien passée. Il en reste 5 autres à migrer d'ici à octobre 2026. Le Run se poursuit donc les effectifs sont maintenus. La branche allemande de Sopra Financing Solutions va se rapprocher de SFT.

**Sopra Solutions (Ex Cassiopee)** : Le retour à l'équilibre est en vue. La filiale a pour objectif de relancer l'activité commerciale notamment sur le leasing. Un énorme travail a été fait pour résorber les pertes depuis 3 ans.

Au final, cela donne une cartographie du Groupe en décroissance sur le 4<sup>e</sup> trimestre, qui ne s'améliore pas en France comme chez la plupart de nos concurrents. L'entrée en 2025 sera plus difficile qu'en 2024 mais les investissements sont confirmés (formations, certifications, industrialisation). Les économies se feront ailleurs.

**Les voyages du CSE**

La dernière destination voyage proposée par le CSE était le Guatemala.

120 personnes en ont bénéficié (80 en 2023 et 40 en 2024). Le voyage a été très apprécié et tout s'est globalement bien passé.

Cette activité représente un budget de 31K€ pour le CSE.