



Mission Handicap - Fin des accords agréés ... et ensuite ?

L'accord agréé AGEFIPH 2024-2026 (après l'accord 2021-2023) en cours chez SSG permet de nombreuses actions de communication, de sensibilisation et de formation auprès de collaborateurs SSG mais aussi de nombreuses actions en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes RQTH. Avec un Taux d'emploi BOETH proche de **3,90%**, le groupe se positionne aujourd'hui au-dessus de la moyenne nationale (3,50%), grâce à des recrutements ou des déclarations de salariés.

La loi ne permettant plus d'accord agréé, les cotisations AGEFIPH ne seront plus réinjectées dans le budget de la mission Handicap, la suite sera donc à négocier en interne pour 2027, avec la direction, pour que le handicap soit inclus dans le dialogue social de droit commun et pour préserver les moyens de la mission handicap. Vos élus **Traid-Union** se mobiliseront pour négocier, en 2026, un accord nous permettant de poursuivre l'intégration des personnes RQTH au sein de notre Groupe.

Acquisition d'Aurexia

Consulté sur le projet d'acquisition du cabinet de conseil Aurexia, les élus **Traid-Union** ont voté un avis que nous vous résumons ci-dessous :

« Les Elus du CSEE comprennent que le projet d'acquisition d'Aurexia s'inscrit comme une nécessité urgente pour que la practice **Sopra Steria Next Services Financiers** reste crédible sur le marché des services financiers sur lequel elle affiche une taille sous-critique à ce jour.

Par ailleurs, la sortie de SBS du groupe devrait permettre à SSG de définir une vraie stratégie du vertical Services Financiers indépendante des technologies et des éditeurs. Même modeste, l'acquisition d'Aurexia contribue au renouveau de l'image du groupe en tant qu'ESN spécialiste des services financiers.

Pour autant, les Elus souhaiteraient que la Direction ne se précipite pas dans la fusion/absorption d'Aurexia dans SSG afin de laisser aux équipes le temps nécessaire pour se connaître et ainsi réussir cette future intégration.

Les Elus du CSEE demandent donc un suivi périodique, à minima trimestriel, sur l'avancement du projet, les modalités d'intégration des salariés et de l'activité commerciale de la practice SF étendue à Aurexia, l'articulation entre le conseil et les autres métiers au sein du vertical notamment pour comprendre les apports de cette acquisition pour l'ensemble des Services Financiers. »

Informations économiques France

Après une décennie de croissance, le marché IT entre dans une phase de prudence. Le climat est incertain mais il existe des leviers de croissance :

- Cloud : « contenérisation » des applis, Gestion de la dette technique de nos clients, modernisation de leur SI.
- Sécurité des SI et applicatifs.
- Data : il faut trouver des business models adaptés à nos clients.
- IA : on est doté de tout ce qu'il faut y compris des solutions souveraines mais ça ne prend pas beaucoup. On reste à l'échelle du POC (Proof Of Concept), les clients cherchant encore les bénéfices de l'utilisation de l'IA.

2024 a été une année de résilience, avec une dépendance forte entre contexte géopolitique et marché. On nous annonce 2025 comme une « année d'innovation ». Il faut prendre des parts de marché. Le gâteau n'a pas beaucoup grossi aussi le fait-on au détriment des concurrents. C'est le meilleur qui gagne.

Les verticaux SP, D&S et SF sont résilients grâce à leur large superficie sur leur marché. E&T et S&I sont plus tendus.

Le pipe business consolidé est très intéressant à 1,6Md€ ; le taux d'interchantier est stable et meilleur que celui de nos concurrents (CAP, Inetum, Accenture)

Priorité reste au commerce. On simplifie certains process internes et on « pousse les affaires pour aller chercher les leviers de croissance ».

Effectifs

Fin **mars 2025** vs fin **mars 2024**, les **effectifs** sont en baisse malgré l'arrivée des 284 salariés GALITT, soit +13% d'entrées et +16% de sorties. Les femmes représentent **31,2%** (+0,4) des effectifs. Chez SSG, les effectifs sont en baisse **13301** vs **13387**, l'âge moyen (37,9 ans) et l'ancienneté (8,9 ans) sont en hausse. Le nombre de CDI est en baisse (**12736** vs **12744**). Tous contrats confondus, embauches (**545** vs **484**) et sorties (**534** vs **635**) baissent. Le cumul Licenciement + RC augmente (**117** vs **61**) et la DRH confirme que les demandes de Ruptures Conventionnelles émanant des salariés sont systématiquement refusées et redirigées vers des démissions.

Pour le **suivi des missions**, 99% des salariés ont un MOP, 73% ont des objectifs de mission de moins de 1 an, mais les salariés en structure sont particulièrement moins bien lotis avec 57%. Si la situation semble s'améliorer quantitativement, nous vous laissons juger la **qualité du suivi et de l'évaluation de votre mission**.



Merci à Laurence, Sonia, Karine, Laurent, Christophe, Yves et Jean-Yves pour la contribution à cette Brève

Travail du dimanche



Que votre temps de travail soit comptabilisé en heures ou en jours, si vous êtes amenés à travailler un dimanche ou jour férié, ou même un samedi, vous pouvez vous référer aux règles en application chez SSG [FAQ - Travail du dimanche, samedi et jours-fériés](#)

Astreintes 1^{er} mai

Consultés sur les astreintes du 1^{er} mai, les élus **Traid-Union** ont voté un avis que nous vous résumons ci-dessous :

« Pour rappel, les contraintes opérationnelles se posent le 1er mai sur des projets pour certains clients qui ne peuvent interrompre leur activité ce jour-là.

À partir du moment où le salarié est d'accord pour travailler le 1er mai et qu'il est mieux rémunéré, les élus CSE ne peuvent être opposés aux astreintes du 1er mai.

Il faut toutefois s'assurer au préalable que les salariés sont bien en situation d'astreinte, et non de travail et qu'on ne les contraint pas à intervenir ce jour-là ni même à accepter l'astreinte.

Il nous semble que le délai d'intervention de 15 minutes (client Adeo) ne laisse pas au salarié la possibilité de vaquer à ses occupations personnelles tant qu'il n'est pas sollicité pour intervenir. Les élus du CSE désapprouvent ce type d'intervention dans un délai aussi court et dénoncent l'utilisation par l'employeur du mécanisme de l'astreinte alors que les salariés sont en réalité en situation de travail. »

Maintien des jours de Congés Payés pendant les périodes de maladie

Les compteurs des salariés concernés ont été **crédités des jours acquis** sur la période de juin 2023 à aujourd'hui. Ces jours pourront être mis sur le CET.

Une communication sera envoyée en mai, pour rappeler les règles et les régularisations déjà intervenues et informer les collaborateurs, sur le processus de demande de régularisation des jours acquis sur la période antérieure au 1er juin 2023.

Une information individuelle relative aux jours recrédités automatiquement sera ensuite envoyée début juin aux salariés concernés.

Dans un dernier temps, les ultimes régularisations des compteurs de jours de reliquat seront effectuées et portées sur le bulletin de paie.



Vos élus RP **Traid Union** sont disponibles pour vous assister sur toute situation de Licenciement ou RC. N'hésitez pas à les solliciter ([Liste des élus TU](#))

Index Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes

L'index reste stable à **89/100**. Sur les 4 premières composantes de l'indicateur, nous sommes au taquet. En revanche, on peut regretter que le Groupe Sopra Steria fasse partie des 31% d'entreprise qui ont moins de 2 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations. Notons toutefois que ce n'est pas la composante qui concerne le plus de personnes dans le Groupe.

Pour en savoir plus sur cet indicateur, visitez le site du [Ministère du Travail](#). Vous pouvez aussi retrouver l'accord d'entreprise sur [l'Egalité Femmes Hommes](#), négocié et signé par **Traid-Union**.

Développement des compétences

En 2024, **1990** certifications obtenues par **1511** salariés, mieux que 2023 (respectivement 1634 par 1187).

Pour l'ensemble de l'année 2025, SSG budgète **6,66%** de la masse salariale en frais de formation, soit **35** heures de formation par salarié, réparties à au moins **45%** sur des formations Tech (**10%** Corporate, **21%** Business, **23%** transverses)

Les objectifs de certifications sont de 1000 en Cloud, 300 en Data, 150 en IA et 1000 dans les autres domaines

Les 2 premiers mois de 2025 ont pris du retard, notamment en raison des réorganisations et d'un faible recrutement, mais une accélération est constatée en mars.

CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)

La Direction nous a présenté très succinctement l'application qu'elle compte faire de la Directive Européenne en matière de durabilité et d'investissement.

Parmi ces actions, la mise en place de l'analyse de la double matérialité consiste à :

1. Analyser les activités propres de l'entreprise ainsi que l'amont et l'aval de sa chaîne de valeur, par rapport aux thèmes obligatoires des ESRS, afin d'identifier les Impacts, Risques et Opportunités (IRO) réels ou potentiels de son contexte. Des 1000 IRO prévus par la Directive, 234 ont été retenus.
2. Sélectionner les IRO dont la matérialité (financière ou d'impact) est supérieure à un seuil déterminé, 44 ont été retenus.
3. Regrouper les IRO sélectionnés en enjeux pertinents compte tenu des activités de Sopra Steria. Il en est resté 13 dont le suivi a donné ou va donner lieu à l'établissement de documents de politique ou de plans d'action et autres feuilles de route. Vous pouvez tout retrouver à partir de la page 117 du [Document d'Enregistrement Universel](#) (bonne lecture !)