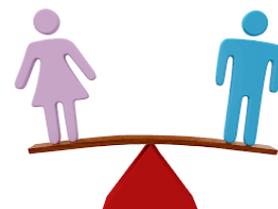


# POUR Y VOIR CLAIR

## Mise en œuvre de l'Accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

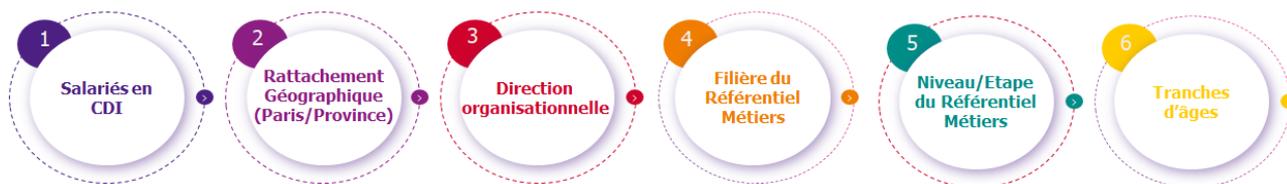


Dès 2021, **Traid-Union** a été le seul syndicat à signer cet accord, traduisant une **volonté farouche** de **traiter ce sujet** en identifiant nos collègues femmes subissant des **inégalités de traitement** (salaires, qualifications) par rapport à leurs collègues masculins et à **rétablir la situation**.

En 2025, l'accord (lire [ici](#)) a été reconduit et là encore, **Traid-Union a répondu présent**. Le point fort de l'accord, **qui a conditionné notre signature**, est la **généralisation** d'une méthode de **détection des écarts**, accompagné d'**un budget spécifique** destiné à leurs corrections.

### Le principe :

Les salariés en CDI sont répartis selon leur rattachement géographique (Paris/Province), puis au sein de chacune de ces géographies par Direction, puis par Filières du Référentiel Métiers, puis par Niveau/Etape du Référentiel Métiers et enfin par tranches d'âges (partant du principe qu'il y a une corrélation entre la tranche d'âge et l'expérience professionnelle).



Dans chaque panel ainsi constitué, la rémunération de chaque femme est comparée à la médiane des rémunérations des hommes et pour toutes celles dont la rémunération est inférieure de plus de 3% avec cette médiane, il est procédé à une analyse de situation individuelle. S'il apparaît que l'écart n'est pas justifié il est procédé à une correction de la rémunération dans le cadre d'un budget spécifique et à une réévaluation de la classification si nécessaire.

### Le résultat pour 2025 :

Cette méthodologie a été mise en œuvre à l'issue du CRH de janvier 2025 et a produit les résultats suivants :

Société	Effectifs femmes	Ecarts détectés	Justifiés	Corrigés
SSG	3776	589	350	239
I2S	414	92	51	41
SHRS	374	37	27	10
Sopra Solutions	44	NC	NC	NC

A titre personnel, si vous estimez subir un écart de rémunération non justifié, n'hésitez pas à solliciter votre manager pour vérifier avec lui comment votre situation a été traitée dans le cadre de cette analyse annuelle.

# POUR Y VOIR CLAIR

## CRH : en voie de disparition ?

Les retours CRH décevants, injustes, où l'on vous annonce que vous avez bien travaillé mais que nonobstant, vous ne serez pas augmenté, la majeure partie d'entre nous en a malheureusement l'habitude. Le management demande toujours de "faire plus", d'aller au-delà des attentes, de se différencier, en un mot, organise la compétition entre nous afin que le meilleur gagne, que le plus fort survive.

Si les CRH étaient une espèce vivante, nul doute qu'elle serait une espèce en voie de disparition. Un avis de décès aurait déjà été prononcé chez SBS et le pronostic vital serait engagé côté SSG.

Avec un certain cynisme et sans aucune vergogne, la direction « relève son niveau d'exigence » pour mieux restreindre la sélectivité des augmentations et promotions, la direction annonce comme objectif stratégique la **baisse de la moyenne d'âge** des effectifs (comprendre la baisse de la masse salariale) et sans mollir, la direction persiste à vouloir faire croire qu'à Sopra Steria, on est bien mieux qu'ailleurs.

On pourrait presque imaginer de changer le slogan bien connu "**The world is how we shape it**" par "**Always do more with less**" et les objectifs de l'entreprise tiendraient enfin compte de la réalité du terrain.

## Employabilité et interchantier

L'employabilité est la capacité à acquérir ou maintenir les compétences nécessaires à remplir une mission ou en trouver d'autres, en sachant s'adapter à de nouvelles formes de travail.

Il est facile d'évaluer votre employabilité au travers des postes recherchés dans les offres d'emploi par exemple ou encore au travers des missions que l'on vous propose (ou pas).

Typiquement, les profils "vieilles technos" (AS400, RPG, cobol...) ayant atteint, voire dépassé l'âge canonique de 40 ans ne font pas partie des salariés les plus recherchés, et encore moins courtisés. Si tel est votre cas, il est de votre intérêt de mettre à profit toute période d'interchantier en vous inscrivant à des formations susceptibles d'augmenter votre employabilité, notamment dans les "Next Gen" (data, cloud, IA...).

L'idée, vous l'aurez compris, est de ne pas donner de "billes" à une direction qui pourrait être tentée, par simplicité et commodité, de vous pousser à quitter l'entreprise. Plus la période d'interchantier sera longue, plus il sera crucial pour vous d'en profiter pour vous former, vous certifier.

**Alors, prenez-vous en main pour votre plus grand bien, avant que la direction ne le fasse, pour son plus grand bien.**

# POUR Y VOIR CLAIR

## Participation 2025. Ce sera zéro !

Nous vous en avons parlé, le calcul de la participation au titre de l'exercice 2024 donne 0€ cette année.

Un nouvel accord devait pourtant permettre aux salariés de SSG de toucher enfin une participation à l'instar de leurs collègues de I2S et SHRS.

D'ailleurs, dans les simulations fournies par la direction elle s'élevait à 269€, somme déjà modeste, mais mieux que rien.

Les explications fournies en CSE pour tenter de justifier une telle différence sont peu convaincantes.

De là à penser que les simulations ont été gonflées pour emporter la signature des syndicats, il n'y a qu'un pas que nous ne franchirons pas pour cette fois.

Afin de corriger cette déconvenue nous avons demandé à la direction d'octroyer un sur-intéressement de 200 € qui viendrait s'ajouter au 1680 € déjà perçus.

## Le Coin des Négociations :

Nous avons réouvert les négociations avec la direction sur le télétravail en demandant notamment **l'augmentation** de l'indemnité mensuelle (actuellement **20€/mois**) et l'indemnité d'équipement (actuellement **150€ tous les 5 ans**).

La direction a proposé la **suppression du 3ème jour de de télétravail**, qui est pourtant est à sa seule initiative ! Rappel : ce dispositif est actuellement utilisé par plus de **650** personnes qui auraient dû revenir à 2j de télétravail par semaine.

Nous avons évidemment refusé cette régression ! La direction a, quant à elle, refusé les augmentations des indemnités.

L'accord actuel de 2021 signé par **Traid-Union** reste donc d'actualité et les 3 jours de télétravail restent possibles. Voir ici les conditions complètes de l'accord actuel consultable [ici](#).

**Nous continuons à demander à la direction de revoir sa position sur la revalorisation des indemnités, pour des équipements de qualité essentiels afin d'éviter les troubles musculaires et pour la juste prise en compte des frais de télétravail journalier.**

# POUR Y VOIR CLAIR

## Assistantes sociales :

Une assistante sociale en entreprise joue un rôle essentiel pour favoriser le bien-être des salariés et améliorer le climat social au sein de l'organisation : elle appuie la politique RSE, elle offre entre autres un soutien aux salariés en difficulté et fait de la prévention de RPS.

Au sein de Sopra Steria, il n'existe malheureusement aucune communication sur son rôle et ses actions. Elle reste cantonnée sur de l'administratif et ne peut à elle seule accompagner plus de 20000 salariés, ce qui explique d'ailleurs pourquoi de nombreuses demandes restent sans réponse.

Les élus **Traid-Union** ont demandé en négociation :

- Un **vrai service social** et non un affichage de façade pour la communication,
- Des assistantes sociales en nombre suffisant avec des backups pour assurer une **continuité de services**,
- Des permanences ou créneaux Teams **disponibles pour les sites** (*Ecouter, Soutenir et conseiller des personnes en difficulté et les mettre en relation avec les bons interlocuteurs*)
- Un rappel de l'engagement de **confidentialité** – Rattachement à la Direction générale
- La mise en place de communications sur la mission de l'assistante sociale et un affichage dans F2F.

**Les négociations se poursuivent en souhaitant une approche constructive de notre Direction**

Quelle que soit votre question, contactez vos représentants **Traid-Union** dont la liste est disponible [ici](#).

