



Si vous avez des questions
sollicitez vos élus

Pour vous abonner,
scannez le QR Code :



Départs - Arrivées

La **Secrétaire du CSE** quitte sa fonction à effet immédiat après 18 mois d'exercice.

Randa Hadjar quitte l'entreprise pour raisons personnelles et quitte son poste de DRH France. Elle est remplacée par **Fabienne Lengrand**.

Philippe Chauveau est désigné Représentant de Proximité sur le périmètre nantais avec l'étiquette **Traid-Union**.

CRH – Douche froide

La Direction a fini par lâcher que le **CRH de mi-année est supprimé cette année**.

Elle nous le justifie par le fait que sommes « *la seule ESN pratiquant 2 cycles RH par an* », et que c'est chronophage, ajoutant préférer « *concentrer nos forces sur le commerce mais on ne veut voir partir personne, nous travaillerons au cas par cas* ».

Nous avons comme un doute sur le **caractère exceptionnel** de cette suppression. Le « Lot 2 » (salariés N3+) est confirmé, la Direction s'y étant engagée par écrit auprès de chaque salarié concerné.

Economie Groupe (Etienne Merveilleux du Vignaux)

A fin avril, il manque 28M€ de CA et 18M€ de résultat / budget annuel. Les prévisions sont assez « *solides* » pour S1 mais moins certaines pour S2.

CS-Group est en ligne avec son budget. SHRS est au dessus de son budget.

L'UK est en léger retrait de 4M€, Allemagne en retard de 4M€, Scandinavie décroche sur ses prévisions, Benelux creuse son retard, 15M€, Europe Continental accuse un retard de 30M€ dont la moitié sur Benelux.

Beaucoup d'incertitudes sur relations Europe/ US, risques sur les taxes.

SSG est peu exposé aux entreprises qui exportent aux US, mais risque globalement d'en souffrir quand même indirectement.

UK a lancé une nouvelle plateforme pour avion de combat (CA attendu pour S2). Par ailleurs, les contrats SSCL ont été resignés pour 3 ans.

Dans une incertitude macro-économique générale, **on attend encore la reprise France et Allemagne pour les secteurs publics**.

Economie pôle France (Hervé Forestier)

Les clients prennent leur temps pour passer les commandes. De ce fait, le pipe n'a jamais été aussi important : 3,6Md€ de pur offensif et 0,3Md€ de défensif.

Toutes **nos positions ont été maintenues** malgré « une guerre des prix hallucinante ».

En retard sur le budget France de 20M€ mais Sopra Steria est en train de se redresser et le S2 devrait être en ligne avec le budget.

Nous avons de belles victoires sur **Services Publics** (France travail, CPAM...),

Aeroline : Airbus stable. Sujets aux aléas internationaux (annonces Trump) et chaînes d'approvisionnement. On espère l'annonce d'un nouveau programme « bas carbone » qui devrait booster Safran, Thales et Dassault.

Transports : marché offensif expertise massification Maximo pour Aéroport de Paris (AdP).

Services Financiers : beaucoup de nouveaux projets NextGen, affaire gagnée avec Aurexia. C'est le secteur le plus dynamique en termes d'appels d'offre avec beaucoup de compétition car toutes les ESN veulent leur part du gâteau.

Energie & Télécom : marché très tendu mais des affaires intéressantes signées.

Industrie & Services : La partie Assurance va bien avec un marché dynamique, belles signatures avec CMP, CARAC, AG2R, Allianz et Matmut. Beau projet avec Auchan. Côté Industrie, plan de développement en région (Michelin, SEB)

Défense & Sécurité : situation contrastée avec les ministères des Armées et de la Justice, soumis à des coupes budgétaires lourdes dans le domaine DSI.

Les activités SAP marchent bien. Le **Conseil** est « en berne » car c'est là que les clients font en premier des économies. La marque NEXT commence à être connue, mais n'est toujours pas au niveau des concurrents.

Intercontrat stable : 350 salariés (soit plus de 2,5% des productifs) dont la plupart repartent en mission rapidement.

La sous-traitance a diminué d'environ 100 personnes en 1 an. On a 200 à 300 sous-traitants capacitaires (que nous pouvons remplacer) et le reste est constitué de compétences qui nous manquent (SAP par exemple) et de partenariats.

Chèques ANCV

La dernière commande de Chèques Vacances n'a été ni validée ni réglée dans les temps par la Trésorerie du CSE, occasionnant un retard de plusieurs semaines pour les salariés qui les attendent. Malgré les explications oiseuses⁽¹⁾ du Trésorier (Avenir), nous sommes inquiets pour la prochaine commande.

1 – oiseux : Qui ne mène à rien, est inutile, fait perdre du temps.



N'oubliez pas que vos élus RP **Traid-Union** sont compétents pour vous assister sur toute situation de Licenciement ou RC. N'hésitez pas à les solliciter



Vos élus **Traid-Union**, sont toujours à l'écoute de vos attentes, de vos idées, de vos expériences.



IA : marché en expansion (Mohammed Sijelmassi)

L'IA ce n'est pas que l'IA générative qui aujourd'hui devient grand public ; elle peut aussi être prédictive ou encore prescriptive.

Après un premier effet de mode, nos clients recherchent un retour sur investissement dans les processus opérationnels. La formation interne ou en auto-formation est une nécessité pour rester à niveau et délivrer en utilisant l'IA au mieux. **L'IA n'a rien changé de fondamental en matière de génie logiciel, nos outils sont plus efficaces et plus collaboratifs.**

La génération de code ne représente environ que 20% de la charge projet, l'IA n'y présente pas grand intérêt.

Pour les Consultants, un assistant (**CEDRIC**) a été déployé pour capitaliser et donner des informations sur ce qu'on a déjà fait et où. Pour les CP, un assistant (**HEIDI**) a été déployé pour maîtriser engagements et risques potentiels, ainsi qu'aider aux comptes rendus. Pour les BA, un assistant (**MAIA**) a été déployé pour synthétiser les besoins métier et donner une 1ère vue des cas de test.

En synthèse, l'IA est une évolution comme nous en avons déjà connu quelques-unes. Il faut rester à l'état de l'art, faire de la veille, apprendre par nous-mêmes. On est obligés de rester au goût du jour pour ne pas se faire dépasser voire pire.

Plan de développement des compétences (consultation du CSE)

En 2025, le Groupe maintient l'objectif de 35 H de formation/salarié et souhaite mettre l'accent sur les points suivants :

- Promouvoir la culture de l'apprentissage et développer les certifications,
- Orienter stratégiquement le développement des technologies NextGen,
- Continuer à diffuser les fondamentaux du groupe,
- Diffuser les savoirs en développant des modalités pédagogiques faisant appel à l'intelligence collective (co-développement) et sur mesure (AFEST) ainsi que le développement des plateformes digitales.

Les élus **Traid-Union** ont émis des réserves sur :

- le manque de formations spécifiques à destination des experts, des collaborateurs ayant + de 15 ans d'ancienneté et/ou ayant + 50 ans, des personnels non-cadres (seulement 2 % formés), de la population fonction,
- la suppression des **chargés de formation** dans les verticaux. Cette réduction de personnel est un frein au développement des compétences des salariés et rompt la dynamique enclenchée les années précédentes.

Le plan de formation 2025 n'est pas assez conséquent par rapport aux enjeux actuels.

Orientations Stratégiques (consultation du CSE)

S'appuyant sur le rapport SEXTANT, les élus **Traid-Union** font les constats suivants :

Sur la situation du groupe en Europe et la stratégie globale : Les objectifs fixés à la fois d'un point de vue économique et financier demeurent raisonnables au vu des conditions de marché actuelles, du positionnement et des moyens du groupe. Le groupe souhaite être un leader « de la technologie et des métiers » pour ses clients, mais souffre d'un déficit d'image, à la fois dans l'innovation, le digital et le conseil.

Sur la situation et la stratégie de Sopra Steria en France : La situation s'est dégradée mais reste solide au regard du contexte de marché. Les perspectives demeurent bien orientées. C'est un « mauvais moment » à passer.

Les **marges** sont stables depuis 2024, mais cela a un coût social : recul des recrutements, hausse des ruptures conventionnelles, durcissement des politiques d'évaluation, modération salariale. Pas sûr que Sopra Steria soit gagnant sur le long terme à ne pas plus investir dans ses compétences.

A notre sens, la **politique RH** menée est un facteur de démotivation voire de risques psychosociaux. La direction doit le prendre en compte et préserver la santé des salariés. A défaut, elle s'expose à une vague importante de départs lorsque le marché repartira.

Par ailleurs, la direction a introduit dans notre delivery de nombreux **outils d'IA** avec pour objectif de gagner des gains de productivité, parfois conséquents, mais n'a pas consulté les instances pour cela. Ce point doit être corrigé et la direction ne peut avancer masquée sur ce sujet stratégique.

Nous avons intégré en France un **modèle matriciel** sur lequel la direction se cherche encore. La culture très verticale de notre entreprise semble avoir du mal à s'adapter à la transversalité permise par ce modèle.

Le comité s'interroge sur la politique de « **juniorisation** » déjà mis en œuvre par la direction. Cet objectif semble contradictoire, d'une part avec l'expertise attendue par nos clients, d'autre part, avec nos objectifs d'automatisation et d'offshoring. Du point de vue sectoriel, le contexte de marché, qui va limiter la commande publique et parapublique pour un certain temps, nous est défavorable. Nous avons deux points d'appui principaux (mais pas uniques) pour retrouver la croissance à moyen terme : **les services financiers et la Défense.**

Le CSE a émis plusieurs vœux parmi lesquels

Présenter au CSE les départs par motif, en distinguant les ruptures conventionnelles à l'initiative de l'employeur de celles à l'initiative du salarié.

Mettre en place une commission permanente au sein du CSEE sur les sujets d'IA.

Présenter lors des acquisitions une documentation plus fournie : business plan à trois ans justifiant le prix d'achat, modalités et rythme de l'intégration, modalités de financement de l'acquisition, process d'embarquement des salariés (formation).