



Si vous avez des questions sollicitez vos élus

Pour vous abonner, scannez le QR Code :



Politique Sociale, Emploi, Egalité professionnelle et conditions de travail 2025

Consultés, les élus du CSE ont rendu leur avis que nous résumons ci-dessous :

Le secteur IT en France connaît un ralentissement après 15 ans de croissance. Le chiffre d'affaires du Groupe Sopra recule en 2024 (-0,5%) et davantage en 2025 (-4% à fin juillet). Les effectifs en CDI diminuent à périmètre constant depuis 2021.

Les ruptures conventionnelles ont doublé entre 2023 et mi-2025, devenant le second motif de départ. Les élus du CSE s'alarment de cette hausse et rappellent que la loi est formelle : les ruptures conventionnelles ne doivent pas servir à gérer des difficultés économiques.

La féminisation de l'effectif stagne : 31% des effectifs et 33% des recrutements depuis 3 ans. Le plancher collant (notamment le métier d'assistante et des fonctions supports), et le plafond de verre (chute de la proportion de femmes dans les plus hautes classifications) persistent.

Le nouvel accord d'égalité professionnelle exclut 38% des femmes du processus d'identification des écarts de salaire.

Les élus du CSE jugent que le **suivi du temps de travail** n'est pas réalisé de manière effective chez Sopra Steria. Le nombre de salariés déclarant leur temps de travail reste ridiculement bas. Le nombre d'heures supplémentaires déclarées et acceptées ne cesse de diminuer depuis plusieurs années (26 363h en 2024).

Les augmentations annuelles chutent. Le montant des augmentations représente 1,7% de la masse salariale en 2025 contre 2,8% en 2024, avec la conséquence de 55% de salariés non augmentés. Ce sont les plus faibles augmentations depuis 15 ans.

L'analyse du cabinet Syndex par "cohortes" révèle ainsi des dynamiques de parcours. (*regroupement par tranches d'âges et classification*)

Pour les **jeunes diplômés**, le taux de départ reste très élevé.

Pour les **salariés seniors**, les travaux des experts mettent en lumière des dynamiques de parcours plus limitées, en termes de promotion et d'augmentation.

Les **plus de 50 ans** représentent 21% de l'effectif SSG ; et les plus de 55 ans représentent 11% de l'effectif SSG. On constate pour cette population un moindre accès à la formation ce qui est dommageable pour le maintien de leur employabilité. Les dispositifs existants pour accompagner la fin de carrière (préparation à la retraite, retraite progressive, CET, mécénat de compétences) sont jugés insuffisants.

Selon la direction, environ 200 salariés seulement des métiers de l'intégration sont classés en catégorie « emploi sensible », et aucun pour le Conseil. Avec l'impact de l'IA et des NextGen, les élus n'y croient pas.

Les **entretiens professionnels**, au-delà des obligations découlant du cadre légal, sont primordiaux dans la gestion des parcours professionnels, d'autant plus dans un secteur IT en évolution constante et dans le cadre du plan de transformation NextGen.

Pourtant, la réalisation de ces entretiens n'a jamais atteint les 100% et reste de l'ordre de 60% de réalisation.

La répartition des augmentations selon l'évaluation de la performance est globalement cohérente : plus l'évaluation est bonne, plus la probabilité d'obtenir une augmentation est forte. Néanmoins, les élus du CSE constatent :

- Pour un même positionnement performance, on observe une importante dispersion des augmentations ;
- 13% des salariés dont la performance est évaluée comme "supérieure aux attentes" n'ont pas bénéficié d'augmentation ;
- L'évaluation "conforme aux attentes" entraîne en 2025 pour 2 salariés sur 3 une non-augmentation annuelle. Pour le tiers restant, les augmentations se situent principalement entre 2% et 4%.

Ceci pose la question de **l'équité et de l'égalité de traitement**, qui ressort aussi dans les enquêtes GPTW.

Les responsabilités du MOP sont encore étendues avec notamment la reprise des tâches dévolues précédemment aux mentors (entretiens d'évolution et plan de développement des salariés). De plus, le rythme des entretiens d'évolution devient annuel.

Les élus du CSE s'inquiètent de la charge de travail des MOP.

Le système de rémunération variable est jugé complexe et peu lisible.

L'accidentologie et l'absentéisme repartent à la hausse.

Les élus du CSE ont demandé à la direction de lui rendre compte de la suite qui sera donnée à l'avis, aux demandes et aux interrogations qu'ils viennent d'exprimer.

N'hésitez pas à demander la version intégrale de cet avis : contact@traid-union.org

Merci Régine, Murielle, Eric, Francis, Yves et Jean-Yves pour la contribution à cette Brève

Si vous avez des questions sollicitez vos élus

Pour vous abonner, scannez le QR Code :



Informations Santé, Sécurité et Conditions de Travail

Voici quelques remontées des Représentants de Proximité (RP) :

- Des enquêtes par les RP ont eu lieu à Bordeaux, Rennes, Pau, Montpellier (aménagement de poste), Paris.
- Une baisse des effectifs générale est affichée.
- Au Centre d'affaires de Metz, les RP constatent une démotivation des salariés et l'absence d'Assistante et de Direction locale.
- Inspection du travail : visite des sites de Niort et de Toulouse sur le premier semestre 2025.
- A Aix, la salle de Fitness a été refusée sans explication.
- Organisation des réunions : Certains RP font état de réponses incomplètes (Montpellier, Tours Le Mans, Orléans).
- Les comptes-rendus des réunions RP sont incomplets par l'absence des tableaux de données partagées sous PowerBI et inaccessibles aux salariés.
- A Rodez, des réponses restent attendues sur la séparation entre SSG et SB
- Des problèmes d'incidents non résolus selon les RP et ont été partagés : Infiltration, climatisation, absence de bureaux réglables en hauteur....
- Le déménagement d'Albi s'est bien passé malgré l'absence des moyens généraux sur place.
- Les RP de Tours insistent sur l'absence de prise recharge pour trottinettes.
- Retard sur plusieurs sites avec les visites Médicales. Absence d'infirmière à Montreuil et à Orléans. Arrivée annoncée en septembre à Lyon.
- 5 accidents de travail pendant des réunions salariés/managers – Montreuil (1) – Latitude (3) – Albi (1).
- PPR manquantes pour plusieurs sites.
- Projets et situations en tension à Clermont, Rennes, Pau, Rouen, Latitude, Montpellier, Lyon-Dijon, Tours – Le Mans, Nantes et Toulouse.

Fusion simplifiée des sociétés Aurexia et Aurexia & Associés au sein de SSG

Consultés, les élus du CSE ont rendu l'avis suivant :

Ce projet a été accéléré, puisqu'il était prévu en 2026, et que l'intégration économique est désormais rétroactive au 1er janvier 2025...

Le CSE Sopra Steria Group souhaite exprimer un avis **réservé** concernant le projet de fusion simplifiée des sociétés Aurexia et Aurexia & Associés au sein de Sopra Steria Group compte-tenu de la teneur des risques identifiés :

- Sur la convergence des statuts et la dénonciation des usages
- Sur l'accompagnement du changement
- Sur les impacts économiques et sociaux
- Sur la transparence et la concertation

Le CSE regrette que certaines réponses restent partielles, notamment sur les modalités précises des avenants, la gestion des cas particuliers, et la prise en compte des risques sociaux identifiés. Le CSE demande à être étroitement associé au suivi de la mise en œuvre du projet et à la gestion des éventuelles difficultés.

Le CSE constate que le projet est insuffisant pour rassurer les salariés et le CSE sur l'utilité et la pérennité de cet achat et fusion.

Le CSE s'inquiète de l'intégration des salariés prévue "au cas par cas", individuellement, sans aucun accord collectif ou engagement pour l'ensemble des salariés.

La fusion risque donc d'être une succession de pression sur chaque salarié pour lui faire signer un avenant inconnu et individuel, dont il ne comprendra sans doute les impacts que trop tard. Le CSE alerte sur le fort risque de départs des salariés d'Aurexia, qui sont la seule valeur de l'entreprise.

Le CSE demande à avoir minima les avenants proposés aux salariés d'Aurexia. Le CSE demande à la direction d'encourager ces salariés à se tourner vers les conseils de représentants du personnel.

Le CSE demande qu'une note d'organisation détaillant le fonctionnement de l'entité Conseil avec Aurexia, soit partagée avec les instances et les salariés.

Le CSE demande un suivi des salariés Aurexia avec les départs par mois, et un focus sur les salariés supports et leur affectation à venir.

Le CSE demande que la direction invite au sein de l'instance un ou une représentante du CSE Aurexia conformément aux usages et afin de faciliter l'intégration des salariés.

Le CSE demande les plans actualisés de Latitude avec cette intégration.

Le CSE demande un suivi régulier des indicateurs de stress et de qualité de vie au travail en raison des constats de l'enquête.



Vos élus Représentants de Proximité **Traid-Union** sont compétents pour vous assister sur toute situation de Licenciement ou Rupture Conventionnelle.

N'hésitez pas à les solliciter