



Si vous avez des questions sollicitez vos élus
Pour vous abonner, scannez le QR Code :



Synthèse de la Commission SSCT (rapports RP)

Les principaux points remontés par les RP ont été partagés en CSE :

- Inquiétudes sur le CRH de fin d'année.
- Des projets en tension à Grenoble, Rennes (enquête en cours), Lille, Lyon
- Plusieurs RP regrettent que les comptes-rendus de réunion restent évasifs et succincts et que les données partagées ne soient pas assez précises
- Il a été rappelé que les Directeurs d'Agence peuvent être invités aux réunions RP
- Les RP notent que les consignes données par les guides/serre file lors des exercices d'évacuation incendie ne sont pas totalement suivies
- La Direction des moyens généraux a apporté des réponses sur de nombreux sites (Nantes, Le Mans, Lille, Rennes, Tours, Montpellier, Paris-Latitude...)
- Beaucoup de retard sur les visites médicales mais les infirmières ou infirmiers présents sur les sites vont pourvoir dans certains cas (après accord de la Médecine du travail locale) faire passer des visites et résorber le retard.

Accidents du travail, Dangers Graves et Imminents, Harcèlement

- 10 enquêtes sur accident du travail lancées depuis janvier, dont 2 closes.
- 3 DGI (dangers graves et imminents) déclarés
- Harcèlement sexuel et agissements sexistes : 6 cas traités depuis début 2025 (1 en cours. 1 licenciement pour faute grave (cas avéré), 4 recadrages, 1 rappel collectif des règles)
- Harcèlement moral : 9 cas déclarés et traités dont 3 sont encore en cours

Un guide sur le harcèlement (moral ou sexiste) est disponible sur F2F ([Lien](#))

Suivi des effectifs

Comparativement à novembre 2024, l'effectif moyen est en baisse (13200/13388), les entrées (1828/1872) et sorties (1744/2108) également.

La féminisation est stable (30,9%) L'effort est fait pour recruter plus de femmes.

La moyenne d'âge diminue (30,6 ans/31,3).

On note une baisse du nombre de Ruptures Conventionnelles depuis quelques mois

Le recrutement est relancé (cf. points économiques page suivante)

Loi DDADUE (acquisition de congés en période de maladie)

Une centaine de demandes de rattrapages d'acquisition de congés en raison d'arrêt de travail de plus de 90 jours ont été faites, 78 ont été traitées et 815 jours crédités. Les collaborateurs ont jusqu'au **18 avril 2026** pour formuler leur demande. ([F2F](#))

Great Place to Work (premiers résultats France)

Sur le périmètre Conseil et Intégration, le taux de participation est en baisse. La certification est obtenue de justesse (Trust Index France à 66% pour un seuil à 65%) avec une perception en baisse. L'enquête se composait de 60 questions (affirmations) pour mesurer le niveau de confiance.

31 entités ont été certifiées sur 46. Il faut progresser sur l'équité et le respect. La fierté a baissé sur les plus de 6 ans d'ancienneté. Perception globale en baisse 70% (78% en 2023)

L'enquête montre que les N5 et N6 déclarent aller bien, de même que les N1, les autres niveaux beaucoup moins. Les moins de 2 ans d'ancienneté se sentent bien, ensuite ça se dégrade fortement.

Par BU

Meilleures perceptions sur XCOE, centre d'expertise, Transport.

La dimension la plus faible reste l'équité.

SRES

Participation en forte hausse à 84% mais l'entité n'est pas certifiée (TI à 55%).

Par dimension, écart important (à la baisse) par rapport au top France.

Les N5 et les moins de 2 ans d'ancienneté sont les seuls à se sentir bien.

Équité, crédibilité, respect sont à travailler.

Fonctions Groupe

4 points en moins par rapport à 2023.

Confiance et perception globale sont également en baisse.

La direction reconnaît que la certification est passée de justesse, qu'elle s'attendait à ces mauvais résultats mais qu'elle a maintenu la consultation des collaborateurs, contrairement à nos concurrents qui n'ont pas voulu faire GPTW cette année.

La direction RH s'engage à centraliser les actions pour une meilleure capitalisation.

Des groupes de travail vont être constitués sur l'équité, le leadership et la reconnaissance qui sont en lien avec la rémunération qui reste l'éléphant au milieu de la pièce.

Les Process CRH et la communication CRH seront également abordés.

L'analyse des résultats de la partie RPS de l'enquête sera présentée à la CSSCT début mars puis au CSE fin mars 2026.



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



Les brèves de

CSE SSG 17-18-19 décembre 2025



sopra steria

Si vous avez des questions
sollicitez vos élus
Pour vous abonner,
scannez le QR Code :



Informations économiques Groupe (Etienne Merveilleux du Vignaux)

Chiffre d'Affaires :

A la clôture de novembre, on reste dans les prévisions annuelles. La France tient ses objectifs, même plus en cumulé octobre/novembre.

UK : en léger retrait sur les revenus (2M€ sur un CA de 75M€)

L'**Europe continentale** est en léger retrait de 1M€ à cause de l'Espagne qui avait été trop optimiste sur ses prévisions mais reste un des pays qui a fait les meilleures performances.

Le reste de l'Europe est en légère avance au mois de novembre.

Le **Benelux** reste en retrait de façon significative mais retrouve la maîtrise des prévisions.

L'**Allemagne** confirme la décroissance accélérée du CA du fait de la fin du projet SFT.

SRES (immobilier) est en retrait de 400K€ mais devrait bien finir l'année.

Résultat d'Exploitation :

Des marges de manœuvre ont été dégagées avec une avance globale sur le V2 mais un retrait est constaté sur le budget.

La **France** est en ligne avec les prévisions, **UK** en avance grâce à une subvention « Recherche ».

Les coûts de structure ayant baissé plus rapidement que prévu au V2, il est attendu une amélioration du REX.

SHRS mise sur des signatures de licences pour la fin d'année.

Une décroissance sur le CA et la marge se confirme, tout en restant dans les fourchettes annoncées au marché financier (ROA entre 9,3% et 9,8%)

Le **Conseil** est en décroissance comparé à 2024 mais reprise en vue dans le pipe.

Cash :

On encaisse toujours beaucoup plus en décembre que sur les autres mois.

A fin novembre on a baissé l'écart sur le **DSO**. Une partie du retard cumulé durant l'été a été rattrapée. Il reste encore quelques jours avant la fin de l'année pour poursuivre la baisse de cet écart.

Entité Développement régional (Hervé Forestier)

L'entité a pour ambition une croissance d'environ 6 à 7% d'ici au S2 2026 pour un montant de 10M€. Toutefois, il faudra être humble pour retrouver les clients laissés sur le bas-côté ces dernières années.

2026 s'annonce une année de relance, pour atteindre la vitesse de croisière en 2027.

Informations économiques France (Hervé Forestier)

La tendance reste bonne en termes de business. On continue à avoir beaucoup de dossiers. 90 salariés recrutés en novembre et déjà 50 sur la première semaine de décembre. 200 contrats déjà signés pour 2026. L'entreprise est attractive et en croissance.

Quasiment tous les appels d'offres défensifs ont été gagnés, 67% des offensifs avec comme conséquence le renouveau du recrutement évoqué plus haut pour staffer les contrats.

Le pipe est bien rempli pour le T1 de 2026, ce qui n'était pas le cas à la même période l'an dernier. Toutefois, la vigilance reste de mise pour le reste de l'année.

Secteur Public : Gains AMOA et AMOE au Ministère des Finances. Gain du socle Cyber à l'Agence Nationale de la Santé. Renouvellement de la gestion relation utilisateur et marketing chez France Travail avec augmentation du périmètre. Le référencement à l'UGAP permettra d'aller chercher des contrats en région (hôpitaux, mairies...)

Aeroline : marché de conseil gagné chez Thalès Espace (SAP) pour le remplacement de son SI, gain chez Safran sur l'export control (Traçabilité de toute la chaîne d'approvisionnement sur demande des USA).

Services Financiers : SSG référencé (Cyber et BPS) à la BPCE (gagné pour les caisses régionales Lille et Montpellier). Par ailleurs, le CDS de BNP Factor et BNP (Lille) a été renouvelé.

Energie & Telecom : EDF annonce des économies sur les investissements en 2026. Gain d'un marché de pilotage de déploiement du SI nucléaire et d'une TMA système de vente (portail EDF & Moi), Renouvellement du SIRH d'Orange

Industrie & Services (Développement Régional à dater du 1/1/26) :

Assurance : gain CDS Data et Cloud à la MACIF, 2 ans en pur offensif. Gros sujet Allianz avec Front et Back en Inde (système d'information des contrats d'assurance voiture) face à Accenture.

Régions : déploiement SAP chez Sodial et AVV en cours chez SEB.

Défense et Sécurité : Des contrats en attente de réponse dont le contrat OTAN pour créer le Cloud de gestion des datas pour le gouvernement luxembourgeois.

Au ministère des armées, le contrat Licorn a choisi la plateforme souveraine (OVH cloud), prototype en cours, projet pluriannuel.

Transport : Gain du projet de massification d'AT d'Air France.

Renouvellement à la SNCF (avec 800k€ de nouveau business face à CAP)

Transformation La Poste (Infra, Conseil, Développement applicatif et Transport)



Présentation du Vertical Défense et Sécurité (Thierry Lempereur)

Cette entité, présente à Paris, Rennes, Nantes, Bordeaux, Tours, Toulon, Toulouse et Lille, regroupe les Ministères des armées, de l'intérieur, de la justice ainsi que l'industrie spatiale militaire et compte **1200 collaborateurs** sur intégration, CDD et stagiaires inclus.

L'Union Européenne a pris conscience de l'importance de la Défense, avec comme enjeux l'autonomie stratégique, la supériorité opérationnelle, la compétitivité, la rapidité de déploiement du matériel et des logiciels embarqués.

Notre appui peut servir à fournir des Systèmes d'Information sur le futur Porte avion, Satellite.

Cela se traduit pour SSG par 3 axes :

- Passer de ESN à industriel Hybride de Défense (le rachat de CS Groupe par exemple a permis de mixer le numérique et la Défense)
- Développer la défense dans l'espace
- Être au plus près des donneurs d'ordres (OTAN entre autres)

SSG est aujourd'hui l'ESN N°1 en France dans le secteur de la Défense et de la Sécurité, devant CAP et Accenture.

CS Group et SSG poursuivent leur chemin chacun de son côté mais se rejoignent et unissent leurs forces quand cela est nécessaire.

Point immobilier (Marine Catelas et Gérard Touati)

Bordeaux SPI : Déménagement dans un nouveau bâtiment à Mérignac. Ouverture prévue début mars 2026, fermeture des anciens sites fin mars.

Lyon Evasyon : Nouveau site près de la gare Part-Dieu. Ouverture prévue en décembre 2026, fermeture de Limonest au 31 décembre 2026.

Tours Monconseil : Construction d'un bâtiment neuf à partager avec 74Software. Livraison prévue au 1er trimestre 2027, ouverture été 2027.

Toulouse Horizon : Campus en construction à Blagnac. Ouverture prévue en juin 2028.

Annecy : Campus en reconstruction/réhabilitation. Livraison prévue T3 2027, ouverture T2 2028.

Paris Kléber : Sous-location de plusieurs espaces, mouvements d'équipes et travaux d'aménagement entre janvier et mi-février 2026. Fermeture des espaces pour accueillir le sous-locataire fin février.

Lille Les Prés : Sortie définitive du bâtiment B le 1^{er} février 2026.

Toulouse Ramassiers : Départ effectif de SBS-Software le 31 mars 2026.

Présentation des orientations du plan de développement des compétences 2026 (Charles Noiroit)

Le plan 2026 vise à renforcer la culture d'apprentissage, à généraliser la formation à l'IA et aux technologies NextGen, à individualiser les parcours, et à diversifier les modalités de formation pour accompagner la montée en compétences de tous les salariés.

L'objectif est de garantir un minimum de 35 heures de formation par collaborateur, avec une forte orientation technologique et une attention particulière à la responsabilité d'entreprise, au management, à l'efficacité et à la collaboration.

Ces temps de formation seront répartis entre le distanciel (54%), le présentiel (26 %) et l'autoformation (20 %).

Quelques points importants à relever :

Individualisation des parcours : Personnalisation via MySkills, modularisation des offres, et usage accru de plateformes digitales (Percipio, Pluralsight).

AFEST : Modernisation et simplification du dispositif, diffusion élargie en 2026.

Apprentissages informels : Développement du co-développement et des pratiques collaboratives, reconduction du Learning World Tour et de la semaine des formateurs.

Management : Déploiement d'une nouvelle culture managériale et accompagnement des hauts potentiels.

Plateformes : Click2Learn, Percipio, Pluralsight, Coopacademy, GoFluent pour digital learning et langues.

Innovation pédagogique : Coaching IA pour managers, Studio digital pour contenus vidéo et micro-learning.

Ambition de l'Academy : Anticiper les ruptures technologiques, renforcer la culture d'entreprise et l'employabilité durable.

**Vos élus Traid-Union vous présentent
leurs meilleurs vœux de bonheur, de santé et de réussite
pour cette année 2026**



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