



### Focus RH – Evolution de décembre 24 à décembre 25 (Fabienne Lengrand)

Les effectifs en hausse annuelle de 133 salariés. Entrées et sorties en hausse, incluant 300 ruptures conventionnelles. A noter l'arrivée des 284 salariés GALITT. Taux de féminisation stable (+0,1%)

Pendant que Cap Gemini annonce plus de 2400 départs en 2026, en plus des départs naturels, SSG prévoit 2700 embauches. Les élus considèrent que le nombre de départs SSG est également important.

SSG ne prévoit pas d'arrêter le recrutement d'alternants malgré la suppression des aides annoncée pour 2027.

Entretien RH : moins de 50% réalisés

- 84 % ont un entretien d'objectifs de mission de moins d'1 an
- 54 % des collaborateurs ont une évaluation sur mission de moins d'1 an
- 49 % des collaborateurs ont un entretien d'évolution de moins de 2 ans

### Intelligence artificielle (Hervé Forestier)

Des abaques spécifiques IA permettent de structurer des gains de productivité très variés : entre 10-15% sur la productivité de développement classique, de l'ordre de 6% sur le Conseil, quasi nuls sur l'AT. L'IA ne nous permet pas forcément de gagner de nouveaux projets mais l'IA est **un outil supplémentaire de production à utiliser à bon escient.**

### Organisation pôle France (Hervé Forestier)

Clarification du positionnement des activités SAP.

Les agences de conseils ont été mixées avec la création de 8 Business Units Locales, 5 commerciaux supplémentaires recrutés pour regagner les clients perdus.

Très peu de femmes dans les organigrammes verticaux. Aucune sur Services Publics. Les 20 personnes de Paris qui devaient être rattachés à Développement Régional ont été rattaché à Aeroline pour le moment.

A bordeaux et Aix quelques salariés sont affectés sur d'autres sites pour avoir le rattachement RH et MOP.

La Direction reconnaît que les salariés qui changent de Verticaux ont du mal à se repérer (croisement des verticaux, BL...) et à comprendre l'organisation globale, et que des assistantes ont eu des soucis d'accès aux applications de leur nouvelle agence.

Pas de changement d'organisation en 2026 sur les filiales dont I2S

### Situation économique (Hervé Forestier)

Les bonnes nouvelles ont continué en décembre et janvier. Un intercontrat très bas. Le recrutement a été relancé. La sous-traitance a augmenté (10%) pour couvrir le manque de ressources sur les nouveaux projets. Ça laisse une perspective selon la poursuite de l'année. On va continuer à recruter pour diminuer la sous-traitance.

Début d'année en croissance de 3% sur la France sans garantie de maintien de cette tendance pour le S2 2026, notamment à cause des incertitudes politiques.

Le budget a été construit avec une légère croissance. De nouveaux projets en offensif. De gros clients Airbus, ministère des armées, SNCF...

SSG est dans le TOP 3 des fournisseurs de 18 grands clients, voire N°1 chez 7 grands clients.

Services Publics : Un beau projet gagné sur France Travail, Service desk automatisé, Services Financiers : Renouvellement de 2 contrats chez BNP. Société Générale réduit ses fournisseurs de 400 à 30, avec l'aide d'Aurexia, SSG est parmi les 30 retenus.

Energie&Telecom : EDF gèle ses investissements. Recherche de nouveaux marchés chez Total Energies. Gain d'un contrat SAP chez GrDF face à CGI.

SFR est stable mais à un point très bas. On travaille avec XP Fibre.

Développement régional : Affaires gagnées sur Auchan, ADEO (Leroy merlin)

Transport : SSG Référencé dans les 7 contrats cadre de la Poste. Gain de la migration Geodys en Inde avec Front Office en France.

Défense&Sécurité : Situation particulière. Marché avec beaucoup d'annonces mais les commandes publiques sont en berne, l'accent étant mis sur les achats d'armes et munitions.

La Direction poursuit sa politique de maîtrise générale des dépenses malgré l'explosion des coûts imposée notamment par les éditeurs américains.

### Crise sur le contrat avec la police belge (Hervé Forestier)

Face aux attaques de politiciens belges, la Direction est sereine sur le plan juridique, mais, victime du buzz médiatique, elle va mettre en place un plan d'actions renforcé au niveau du Groupe pour y répondre.





### Services Financiers (Emmanuelle Mari)

Rattaché au pôle France, le vertical adresse les domaines Banque, Finance, Assurance avec une approche européenne. L'entité pèse 1Md€.

Projet de transformation lancé depuis 2024. Renforcement du positionnement auprès des clients. Cette entité est présente dans 19 villes.

Reprise de position sur de grands programmes. Décision de cibler les domaines majeurs à fortes expertises Métier ou Techniques :

- Paiements (compétence historique renforcée par Galitt) ,
- Financement : tout le cycle de vie d'un prêt (instruction, clôture, contentieux)
- Compliance : les évolutions réglementaires génèrent beaucoup de projets
- L'assurance : Crédit Agricole est le plus gros assureur français et aussi l'assurance vie, et l'épargne retraite. Le Vertical récupère les activités Assurance de l'ancien vertical Industrie & Services
- La Data : tous les clients sont concernés avec des sujets de transformation autour de la data et l'IA
- Les Systèmes d'Information : comment concilier les anciennes architectures avec les nouvelles, banquiers et assurances développant les nouvelles technologies tout en conservant leurs gros systèmes legacy.

Le Vertical SF s'appuie sur le Conseil, les équipes d'Infrastructure, la Cyber, notre expérience par une approche transversale avec plusieurs métiers et compétences.

De grands programmes ont été gagnés en 2025 :

- BNP BPCE : JV e-stream, prestations autour des cœurs métiers (avec SBS)
- Société Générale : ultra-consolidation pour réduire le nombre de fournisseur. Nous sommes dans le top 4.
- BPCE programme ORION fusion des 2 SI (BP et CE)
- Modernisation SI des Caisses Régionales du Crédit Agricole (pgm Cosmos)

Les plans de formation et de montée en compétence sont ambitieux : reskilling et newskilling doubles compétences cobol/java notamment.

Poursuite des certifications : 350 en 2025 dont 250 en NextGen.

Un partenariat stratégique avec SBS est en place, en particulier sur les offres digitales.

Aurexia trouve sa place dans le développement du Vertical et les ex-salariés APS se sont intégrés facilement au sein d'équipes connues.

Au final, une ambition commerciale plutôt soutenue et une équipe opérationnelle qui travaille en confiance avec les clients. Le niveau de Delivery est maîtrisé et reconnu.

### CRH

Comme tous les ans, c'est fin mars que la Direction communiquera au CSE les résultats des CRH de fin d'année.

Toutefois, les élus du CSE ont fait part de nombreux témoignages recueillis auprès de salariés faisant état de leur déception et de leur mécontentement quant à la faiblesse des augmentations.

### Budget CSE

Le CSE constate une baisse de la subvention employeur liée à la baisse de la masse salariale et vote à l'unanimité une demande d'augmentation de budget :

*Le CSE, constatant l'augmentation significative du coût de la vie et de ses prestations, émet le vœu que la Direction procède à une revalorisation du pourcentage du budget consacré aux Activités Sociales et Culturelles (ASC).*

*Le CSE rappelle que ce budget est fixé à **0,70 % de la masse salariale** et qu'il **n'a jamais été revalorisé depuis presque dix ans**, malgré la hausse continue du coût des prestations proposées. Le CSE rappelle que l'évolution de la masse salariale n'a pas suivi l'inflation depuis dix ans. Le CSE rappelle que la masse salariale a même diminuée en 2025, sans diminuer le nombre de salariés, ce qui diminue son budget.*

*En cette année 2026 très particulière, où l'écrasante majorité des salariés n'ont pas d'augmentations, ce serait une façon de leur faire un retour pour les remercier de leur travail.*

*Afin de maintenir un niveau d'offres cohérent, d'assurer l'accès aux activités pour tous les salariés et de renforcer l'action sociale de l'entreprise, le CSE demande que ce budget soit porté à **0,75 %**.*

*Cette évolution, raisonnable et proportionnée, permettrait de répondre de manière plus adaptée aux besoins actuels et futurs des salariés et irait dans le sens de plus d'apaisement dans un contexte de défiance des salariés clairement exprimée dans l'enquête GPTW 2025 qui risquerait encore de s'accroître face à certains choix récents de hausse de rémunération des hauts dirigeants.*

*Le CSE souhaite que cette revalorisation soit examinée et appliquée dès cette année.*



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

N'hésitez pas à nous solliciter