

# POUR Y VOIR + CLAIR

## Les échos du KICK-OFF 2026

### Présentation du nouveau DG



Le Kick-off 2026 a été l'occasion de présenter à l'assemblée le nouveau Directeur Général, M Rajesh Krishnamurthy. Dans son intervention, il dit sa satisfaction de rejoindre le groupe et remercie pour la confiance qui lui est accordée. Il se donne quelques mois pour découvrir le groupe avant de prendre des décisions structurantes.

**Nous** lui **souhaitons** la bienvenue et **le renvoyons** à notre interpellation faite dans notre communication du mois dernier, après les résultats catastrophiques de l'enquête GTPW : il y a urgence à prendre **des mesures immédiates et fortes** afin de **rétablir la confiance des salariés** dans leur entreprise, et **nous** lui **rappelons** que la **qualité de vie au travail** est un **facteur clé** de la **performance collective**.

### Sur l'économie

Des mots même du DG ayant assuré la transition, l'année 2025 sera une année 'décente'.

Nous savons déjà qu'elle sera dans les valeurs annoncées aux marchés et qui n'ont pas été corrigées. Un chiffre d'affaires en retrait et un ROA autour de 9,3% ; un des meilleurs résultats de ces 10 dernières années. Mieux que décent, non ?

**Rappelons** qu'à 9,5% de ROA, l'intéressement **serait de 1.500€ brut**.

### Sur la stratégie et le projet de l'entreprise

Présentée par Eric Pasquier, vice-président du Conseil d'administration, chargé notamment de la stratégie.

L'entreprise est engagée dans un projet européen, souverain et digital, s'appuyant sur l'actionnaire de référence, Sopra-GMT, pour un temps long.

Une approche grands comptes (70% du CA réalisé sur 100 clients majeurs), une organisation en trois verticaux groupe que sont l'Aéro, la Défense et les Services Financiers auxquels pourrait être ajouté le Secteur Public.

Les recommandations :

- 1) Respect de la culture d'entreprise
- 2) Culture de la marge afin d'assurer la pérennité de l'actionariat
- 3) Industrialisation, à base d'IA notamment, et capitalisation
- 4) Capacité à décider au niveau terrain

# POUR Y VOIR + CLAIR

## Sur les perspectives 2026 2030

1 milliard par-ci, un milliard par-là : chaque directeur de vertical groupe, chaque pays, chaque filiale annonce sa vision 2030 et les milliards pleuvent !

Tout calcul fait, le groupe serait à plus de 10Mrd€ à l'horizon 2030 soit un quasi doublement en 4 ans. Réaliste ? Non, pas sans une forte politique de croissance externe ; mais l'entreprise, et ses actionnaires, ont-ils réellement les moyens de cette ambition ?

## La conclusion

Dans sa conclusion, Pierre Pasquier retrace le chemin parcouru depuis la fusion Sopra Steria, sous forme de satisfécit.

Il indique que le marché semble reprendre et que la situation lui semble meilleure pour réaliser une bonne année 2026.

Il laisse quelques mois au niveau DG pour prendre ses marques, qualifier le projet et le faire valider par le board.

A bon entendeur, salut !

## Premiers retours CRH ...

### ... c'est soupe à la grimace !



La **Direction** a beau se dire **consciente** des « **frustrations** » engendrées par les retours sur l'exercice CRH, les **premières remontées** qui **nous parviennent** de la part des salariés sont plutôt à ranger dans la catégorie « **déception** » pour ne pas dire « **mécontentement** ».

**On s'y attendait** ... mais **pas à ce point-là !**

*« Dis, Chef, c'est quoi qu'on mange ? J'en ai assez de la soupe à la grimace ! »*

# POUR Y VOIR + CLAIR

## Accord PERECO (la suite) :

### Accord de Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif « PERECO »

En novembre dernier, **nous avons signé** l'accord de mise en place du Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif ([Accord PERECO.pdf](#)), permettant aux salariés SSG de capitaliser pour compléter leur future retraite.

**Nous allons** maintenant négocier avec la Direction un avenant à l'accord sur le temps de travail ([ACCORD TEMPS DE TRAVAIL SSG A COMPTER DE 2023.pdf](#)) afin que les salariés SSG puissent verser sur le PERECO la valorisation des jours monétisables de leur Compte Épargne Temps en bénéficiant d'une fiscalité avantageuse.

L'entreprise y trouvant aussi son compte, nous demandons que tout ou partie des économies de charges sociales qu'elle réalisera sur ces transferts soit reversé au PERECO du salarié.

## Et si vous alliez plus loin ... !

**Newsletter Les brèves de**  
CSE SSG 29-30 janvier 2026

**traid union**  
sopra steria

**Focus RH - Évolution de décembre 24 à décembre 25 (Patricia Leprand)**  
Les effectifs en hausse annuelle de 133 salariés. Entrées et sorties en hausse, incluant 300 ruptures conventionnelles. À noter l'arrivée des 280 salariés GALTIT. Taux de démissions stable (6,1%).  
Pendant que Cap Gemini annonce plus de 2400 départs en 2025, 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 avancées pour 2027.  
Emplois 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 Pourcellet)**  
Des atouts spécifiques à permettre de structurer des plans de productivité très variés : entre 10-15% sur la productivité de développement logiciel, de l'ordre de 0% sur le CSE, quand même via 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 pilotée France (Hervé Pourcellet)**  
Clarification du positionnement des activités SSG.  
Les agences de conseil ont été mises avec la création de 5 business Units Locales. 7 commandements régionaux ont été créés pour regrouper les clients proches. Trois peu de bureaux dans les régions ont été transférés à Développement Régional ont été rattachés à l'agence pour le moment.  
À Bordeaux et Aix quelques salariés ont été affectés sur d'autres sites pour avoir le rattachement RH et MCP.  
La Direction reconnaît que les salariés qui changent de Verticaux ont du mal à se repérer (croisement des verticaux, etc.) et à comprendre l'organisation globale, et que des assistantes ont eu des soucis d'accès aux applications de leur nouvelle agence.  
Plan de changement d'organisation en 2026 sur les filiales dont 125

**Situation économique (Hervé Pourcellet)**  
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 assez la pour 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 1-2 2025, notamment à cause des incertitudes politiques.  
Le budget a été corrigé avec une ligne « réserves ». Des nouveaux projets en effet. De gros clients, Airbus, rétrograde des années, SSG...  
SSG est dans le TOP 3 des fournisseurs de 18 grands clients, voire N°1 chez 7 grands clients.  
**Secteurs Publics** : Un bon projet gagné sur France Travail, Service des automatisés, Services Financiers. Renouvellement de 2 contrats chez BNP. Société Générale réduit ses fournisseurs de 400 à 30, avec l'aide d'Aurelia, SSG est parmi les 30 retenus.  
**Marchés** : L'IA crée ses investissements, recherche de nouveaux marchés chez Total Energies. Gain d'un contrat SAP chez GDF Suez à CG.  
SFR est stable mais à un point très bas. On travaille avec XP Fibre.  
**Développement régional** : Affaires gagnées sur Auchan, ASDO (en cours), Transport : SSG Révisé dans les 7 contrats cadre de la Poste. Gain de la migration Gendex en Inde avec Front Office en France.  
**Développement régional** : Situation particulière. Marché avec beaucoup d'annonces mais les commandes publiques sont en baisse, 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.

**Critique sur le contrat avec la police belge (Hervé Pourcellet)**  
Face aux attaques de politiciens belges, la Direction est servie 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.

**Vous êtes Traid-Union** : Vous êtes Traid-Union sont toujours à l'écoute de vos attentes, de vos idées, de vos expériences.

Vous êtes plusieurs milliers à nous lire chaque mois et **nous vous en remercions**.

Et si vous alliez plus loin ... ?

Savez-vous que vous pouvez vous inscrire à notre newsletter et recevoir chaque mois un lien vers notre 'Brève' qui retrace les faits marquants du CSE ?

Une information claire, concise et sans parti-pris, et un bon moyen d'être informé sur la vie de l'entreprise avant les autres.

Convaincu ? Alors, c'est par [ici](#).

Vous y trouverez l'inscription à la 'Brève', pour être certain de ne rien manquer, et toutes les éditions précédentes.

**Bonne lecture !**