

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 **rétablissement 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'actionnariat
- 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 ! »

Accord PERECO (la suite) :

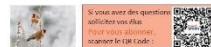
Accord de Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif « PERECO »

Entre :

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 Epargne 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 ... !



Focus RH - Evolution de décembre 24 à décembre 25 (Palmarès Long-métrage)
 Les effectifs en hausse annuelle de 133 salariés. Entrées et sorties en hausse, mais 300 nouvelles conventions. À noter l'arrivée des 284 salariés GAUTT.
 Face de l'avenir : 1000 nouveaux collaborateurs pour 2026.
 Pendant que Cap Gemini envoie plus de 2400 départs en 2025, en plus des départs naturels, SSG prévoit 2700 embauches. Les élus considèrent que le nombre de départs 350 est également important.
 100% des salariés ont été informés de l'ensemble d'ailleurs malgré la suppression des adhésions au plan pour 2027.
 Entraine 100 moins de 50% réalisées.
 50% des collaborateurs ont une évaluation sur mission de moins d'1 an.
 • 54 % des collaborateurs ont une évaluation sur mission de moins de 2 ans.
 • 49 % des collaborateurs ont un entraînement d'évolution de moins de 2 ans.

Intelligence artificielle (Hervé Forestier)
 Des algorithmes IA permettent de structurer des tableaux de productivité très stables : entre 10-15% sur la productivité du développement classique, de l'entrée de données et de l'analyse, mais aussi sur l'AT. L'IA nous permet par l'entremise de projets de nouveau projets mais l'IA est un outil supplémentaire de production à utiliser à bon escient.

Opération pôle France (Hervé Forestier)
 Clarification du positionnement des activités SAP.
 Les atences de conseils ont été intégrées avec la création de 5 Business Units Locales, et l'ensemble des métiers sont regroupés dans un Pôle Services.

Trois pou de femmes dans les organigrammes verticaux. Autour sur Services Publics, les 20 pou de Paris qui devraient être rattachés à Développement Régional A Bordeaux et Aix quelques salariés sont affectés sur d'autres sites, pour avoir le rattachement RH et MDR.

La Direction reconnaît que les salariés qui changent de bureaux ont du mal à se repérer (tous les deux les véhicules, etc...) et à comprendre l'organisation délocalisée, et que des assistance ont eu des soucis d'accès aux applications de leur nouvelle agence.

Pas de changement d'organisation en 2025 sur les filiales dont 125

Critique sur le contrat avec la police belge (Hervé Forestier)

Face aux attaques de politiques belges, la Direction est serrée sur le plan juridique,

SAP et la police belge ont été placés sous la responsabilité de l'OPB.

Développement régional : Affaires gérées par Auchan, ADEO (l'erry) et Transip

Transip - SSG délégué dans les 7 contrats cadre de la Poste. Gain de la répartition des marchés et de la sécurité pour les salariés.

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

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

Le secteur public : 10% plus de dépenses malgré une baisse de 10% des dépenses.

Les 12 traids Union sont toujours à l'écoute de vos attentes, de vos idées, de vos expériences.

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 !