



Immobilier Avec Gérard Touati et Marine Catelas

Bordeaux SPI : bâtiment ouvert le 13 mars. Les retours sont plutôt positifs : beau site, bien placé, à proximité du tram. Il reste le cheminement piétons à terminer (en matière plutôt perméable) et climatisation et ascenseurs à régler. Les RP ont signalé le trop faible nombre de casiers et de places de stationnement.

Lyon Evasyon : démarrage des travaux en mai. Sortie prévue pour décembre 2026

Tours : Les travaux avancent bien. Ouverture prévue Été 2027

Annecy : travaux démolition en cours. Début de construction juin 2026

Toulouse Europarc : fermeture pour rationaliser l’empreinte immobilière. 230 postes sont prévus à destination pour une moyenne quotidienne de 191 salariés sur site.

Pour répondre à l’attente de restauration (repas chaud) des salariés, il est envisagé de prendre une salle de réunion sur la pause déjeuner avec une prestation de nettoyage pour rester sur le ratio de 40% à Toulouse. Le recours à des food-trucks est étudié, de même que des animations du style sushi bar ou salade bar.

Enquêtes closes

Une enquête est terminée dès lors qu’on s’est mis d’accord sur les mesures préconisées. 3 enquêtes sont closes dont 2 liées à Accident du Travail et une pour Danger Grave et Imminent (DGI).

En conclusion d’une de ces enquêtes, il est signalé qu’en cas de nécessité, un DATI (Dispositif d’Assistance pour Travailleur Isolé) peut être mis à disposition du salarié qui choisit le matériel, SSG le finançant. Il est aussi rappelé la page TechCare rappelant les numéros d’urgence : [ICI](#)

Synthèse des points SSCT

L’ensemble des points remontés par les RP ont été partagés avec la Direction :

- Pas de sujet alarmant concernant les locaux
- Projets en tension évoqués site par site en demandant à la Direction de définir plus clairement ce qu’est un projet en tension pour mieux les détecter.
- Matériel IT (cf page suivante)
- Le traitement des PPR par les RP est disparate selon les sites, mais surtout incomplet, objet d’un rappel à la Direction
- Le calendrier et les objectifs de MAJ des DUER et PAPRIACT ont été partagés.

Enquête RPS Avec Jean-Christophe Haubensack

L’enquête Risques Psycho-Sociaux ne distingue pas les métiers comme étant des populations plus impactées.

La population des assistantes est aussi un périmètre à risques.

Les RPS identifiés sont principalement liés à :

- Une **charge de travail trop lourde** et fluctuante
- Des **interruptions permanentes** et une organisation sous tension
- Un **manque de reconnaissance** et de soutien du management
- Des **outils défaillants** ou non adaptés
- Une **communication insuffisante** et peu anticipée
- Un **niveau de stress élevé**, jugé non acceptable pour beaucoup

L’ensemble crée un environnement de travail à **risque**, où la santé mentale et la qualité de vie au travail sont clairement mises à mal.

Est-il envisageable d’interroger plus particulièrement cette population afin de s’assurer que ce sont des cas individuels et non des risques collectifs dû au métier d’assistante ?

Les pistes d’actions axées sur les 6 thématiques correspondent pour une grosse majorité aux sujets à travailler sur cette population.

Prévention des risques

Les critères de RPS ont été mis à jour à la suite des enquêtes GPTW et RPS

Les risques routiers et Troubles Musculo Squelettiques sont élevés.

La Direction considère que la prévention des risques physiques est bien maîtrisée.

Intéressement et Participation

L’intéressement est calculé sur le ROA à 9,5% en 2025 soit **1500 €** par salarié.

La Réserve Spéciale de **Participation**, calculée selon l’accord dérogatoire signé par Traid-Union, est de 5 123 320€. Une fois le nombre de bénéficiaires établi définitivement, Participation et intéressement seront versés en mai.

Si vous quittez Sopra Steria d’ici là, n’oubliez pas de mettre votre adresse mel personnelle sur votre compte AMUNDI pour recevoir les informations utiles.



**Point RH** Avec Fabienne Lengrand

Entre 2024 et 2025, l'effectif est en hausse, les entrées (+73) augmentant plus que les sorties (+19).

Le taux de féminisation augmente de 0,2 point.

On peut s'inquiéter de l'augmentation des départs en fin de période d'essai (+36)

Formation avec Jean-Charles Noiro

Au niveau Groupe, le nombre de jours de formation par salarié est de 4,3 J/collab, en deçà de l'objectif de 5 j/collab. En cause, l'impact du recrutement, le retour au présentiel pour certaines formations, et la priorité donnée à la prod et au business.

Il y a eu une concentration des efforts sur les domaines technologiques, en lien avec la stratégie du groupe.

Le Catalogue de formation évolue avec :

- De nouvelles sections spécialisées.,
- L'intégration de la Tech et de l'IA dans les Formations
- La certification

Les orientations stratégiques du plan de développement des compétences 2026, mettent l'accent sur la tech, l'IA, la diversité des offres et l'accompagnement des trajectoires métiers. Dont 1 jour de formation obligatoire sur l'IA sur 2026.

Les séminaires accueil vont également reprendre en présentiel.

Gestion du matériel Sopra Steria

Aujourd'hui la DSI est confrontée à une problématique d'approvisionnement qui n'est pas propre à l'entreprise, ce qui conduit à un maintien de nos outils et une réparation de matériel. Cela reste pénible pour celui qui subit. Pour les demandes d'écran, il faut faire un ITSM. Il peut y avoir eu des refus temporaires car des problèmes de disponibilité existent. Des contrats de garantie existent avec tous nos fournisseurs de PC, prévoyant une intervention sur place, que le matériel soit sous garantie ou non. Concernant les casques, la politique privilégiant les casques filaires perdure.

Une déclaration portant ces demandes a été adressée à Rajesh KRISHNAMURTHY Directeur Général de Sopra Steria.

CRH

Les élus **Traid-Union** du Comité Social et Économique ont exprimé leur profonde inquiétude concernant la **politique salariale pratiquée dans l'entreprise depuis deux années consécutives**. Les données du cycle RH 2026 montrent une nouvelle baisse du niveau des augmentations, confirmant une tendance particulièrement préoccupante :

1. Un taux d'augmentation historiquement faible

Seuls 29,3 % des salariés ont été augmentés en 2026, contre 40,2 % en 2025.

Le taux d'augmentation global du cycle chute à 1,19 %, contre 1,69 % l'année précédente.

Le montant moyen attribué atteint seulement 168 €, presque identique à 2025 (171 €).

Le montant médian des augmentations reste figé à 140 € depuis deux ans.

2. Des promotions en recul

Le taux de promotion passe de 13,5 % en 2025 à 12,5 % en 2026.

3. Une sélectivité accrue

Plusieurs classifications montrent une sélectivité très forte, notamment :

Les I2.1, où 46,3 % des salariés ont été augmentés, mais avec une hausse moyenne de seulement 2,3 %.

Les I1.2, où 29,6 % des salariés ont été augmentés pour une hausse moyenne de 1,27 %.

4. Des montants d'augmentation extrêmement faibles dans de nombreuses catégories

Dans la majorité des classifications, les médianes tournent entre 120 € et 140 €, sans évolution notable par rapport à 2025.

Ces chiffres – parmi les plus faibles observés depuis près de vingt ans – traduisent une politique salariale qui ne répond plus :

ni au niveau d'inflation subi par les salariés,

ni aux efforts fournis par les équipes,

ni aux exigences d'attractivité, de recrutement et de fidélisation que notre secteur impose.

Les élus constatent une montée significative du découragement, d'un sentiment de non-reconnaissance et du désengagement.

Les élus demandent à la Direction :

Une présentation transparente des marges de manœuvre économiques de l'entreprise.

La mise en place de mesures correctives pour restaurer le pouvoir d'achat.

Une refonte de la stratégie de rémunération afin d'assurer cohérence, équité et reconnaissance.

Les élus appellent la Direction à prendre rapidement des mesures fortes et visibles dont spécifiquement :

- Un **CRH** de mi-année, élargi dès 2026, constatant que l'entrée dans l'année est supérieure au budget tant en termes de CA que de marge

- Un **sur-intéressement** significatif

La DRH indique que pour 2026, **la décision d'un CRH de mi-année sera prise en avril.**



Economie France Avec Elias Tahtah

2025 avait été difficile pour les ESN mais de gros contrats ont été gagnés en fin année, ce qui a lancé 2026 qui démarre solidement.

La croissance se confirme, avec 17M€ d'avance sur les 2 premiers mois.

Les prix sont tirés vers le bas par des concurrents qui nous attaquent sur nos gros contrats pluriannuels et ce, sur tous les marchés.

Les verticaux se portent bien sur l'ensemble des métiers. Le pipe est riche sur l'ensemble des verticaux.

Le taux d'Interchantier est très bas (3,5%).

Le recrutement reste la priorité du pôle France.

La Sous-traitance a beaucoup augmenté (12,5%) mais entre désormais dans une phase beaucoup plus stable. Secteurs publics, Développement Régional et Aeroline tirent l'usage de la sous-traitance.

De plus en plus de programmes intègrent l'ensemble des métiers.

Aeroline : beaucoup de dossiers y compris coté SAP Aeroline

Services Financiers : nombreux gains (SG, Banque Postale, Cardiff)

Energie&Télécom : en attente de réponse d'EDF, gains chez PMU, FDJ et Orange.

Transport : gains à la SNCF (CDCTER) et à la Poste

Développement Régional : Gain chez Leroy Merlin.

Secteur Public : gain d'une IA Factory à la CNAN.

A noter la solidarité entre verticaux pour aider E&T qui avait un taux élevé d'IC.

Les métiers du Conseil, intégration, Cyber, DPS, sont tous en croissance.

Globalement, le démarrage d'année est solide. La croissance est à quasiment 7%.

Il reste difficile de préserver la marge et il faut rester vigilants.

Point action SSG Avec Etienne Du Vignaux

La valorisation actuelle (115€) correspond à la vision des acheteurs et vendeurs (robots, individuels qui paniquent)

La dizaine d'analystes financiers qui nous suivent ont une cible à 200€. Il en est de même pour ceux qui pensent sur le long terme et ont gardé leurs actions.

Les résultats eux-mêmes ont été bien accueillis (on dit ce qu'on fait et on fait ce qu'on dit) mais la question que posent les investisseurs est notre pérennité à 10 ans.

Sopra Steria et les autres ESN doivent démontrer qu'il y a de la croissance et de l'avenir dans l'IT.

Economie Groupe Avec Etienne Du Vignaux

2026 démarre mieux que l'année dernière et mieux que le budget prévisionnel (CA) Neocase, acquis fin 2025 pour HR Software, y contribue.

En France : Conseil et Intégration, I2S, Cimpa et CS ont un CA en croissance de 6%.

Aeroline « pousse fort », **Services Public** et **Transport** sont en belle croissance, **Services Financiers** est flat, **Energie & Télécom** est en décroissance, **Défense & Sécurité** est en croissance, **Conseil** est en croissance.

L'Europe du sud a une belle dynamique (**Italie** : +5%, **Espagne** : amélioration au fil du trimestre)

En Europe du Nord, la **Scandinavie** est en croissance grâce au commerce de 2025, le **Belux** relève la tête petit à petit (-5%), amélioration progressive de la croissance.

Pays-bas : toujours en décroissance mais la dynamique s'infléchit et une croissance est attendue au S2

Suisse : +15% de croissance pour ce « petit » pays

Allemagne :

SFT : en forte décroissance et cela va s'accélérer avec l'arrêt du projet Sparda.

hors SFT : reste en décroissance en début d'année du fait de l'industrie (automobile), mais une amélioration est attendue cette année.

Les pays qui étaient dynamiques restent dynamiques et pays qui étaient en difficulté ont une tendance à l'amélioration. La Direction est confiante

Solutions :

Sopra Financing Solutions : activités moins linéaires, le pipe est chargé mais les cycles de décisions sont longs.

Sopra HR Software : forte croissance (en incluant Neocase)

Sopra Real Estate Software : très belle croissance, belle année attendue.

Point I-Police : Sopra Steria a donné sa version des faits dans un long communiqué le 5/2. Le DG local a comparu sereinement devant la commission parlementaire alors que les responsables client ont rechigné.



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