



Situation économique et financière

Le cabinet Trinôme est retenu pour une expertise de la politique de SSG.

Travail du 1^{er} mai

Pour rappel, les contraintes opérationnelles se posent le 1er mai sur des projets pour certains clients qui ne peuvent interrompre leur activité ce jour-là.

À partir du moment où le salarié est d'accord pour travailler le 1er mai et qu'il est mieux rémunéré, les élus du CSE ne peuvent être opposés aux astreintes du 1er mai.

Il faut toutefois s'assurer au préalable que les salariés sont bien en situation d'astreinte, et non de travail et qu'on ne les contraint pas à intervenir ce jour-là ni même à accepter l'astreinte.

Il nous semble aussi que le délai d'intervention de 15 minutes (client Adeo) ou de 20 minutes (AFKLM et SNCF) ne laisse pas au salarié la possibilité de vaquer à ses occupations personnelles tant qu'il n'est pas sollicité pour intervenir, sans parler d'ENEDIS pour lequel le salarié en astreinte doit intervenir sans délai. Les élus du CSE désapprouvent ce type d'intervention dans un délai aussi court et dénoncent l'utilisation par l'employeur du mécanisme de l'astreinte alors que les salariés sont en réalité en situation de travail.

Effectifs à fin mars 2026 vs fin mars 2025 (Fabienne Lengrand)

Hausse nette de 2% avec 13572 salariés (13301). (25% d'entrée en plus)

Le taux de féminisation est constant à 31,3%. Démissions à l'identique 2025.

Le recrutement des jeunes représente entre 50 et 60%

Un dispositif renforcé en en place pour le recrutement de salarié handicapé.

Un élu demande si les postes structures ne sont pas remplacés comme annoncé en réunion RP. La DRH répond que ce n'est pas une décision de la Direction Générale.

La participation des femmes dans les instances dirigeantes (loi Rixain) est en cours de réflexion par la Direction générale avec une échéance à juin 2026.

Point intégration Aurexia : Le bilan à fin mars est de 11 démissions et une fin de période d'essai. A noter que 6 démissions ont été annoncées à Nantes mi avril.

Des axes de progrès notés sur certains marchés qui n'existaient pas chez Next.

L'intégration doit se poursuivre

Plan de développement des compétences 2026

Les élus du CSE ont examiné le **bilan d'exécution 2025** et le **plan de développement des compétences 2026** et reconnaissent la lisibilité des orientations stratégiques, la transparence sur les moyens engagés et la structuration globale de l'offre de formation.

Dans un contexte marqué par des **transformations profondes liées à l'intelligence artificielle**, les élus du CSE rappellent que la formation constitue un **levier stratégique majeur**, tant pour la performance de l'entreprise que pour la **sécurisation durable du parcours professionnel des salariés, du maintien de l'employabilité et de prévention des risques sociaux**.

Constats issus du bilan 2025

Le niveau de formation reste **inférieur aux objectifs affichés**, avec 4,3 jours par salarié pour une cible de 5, et s'inscrit dans une **tendance pluriannuelle à la baisse**.

Les élus soulignent le décalage entre des orientations stratégiques affichées comme ambitieuses et une réalité opérationnelle marquée par la primauté accordée à la production et à la facturation, reléguant la formation au rang de variable d'ajustement.

Appréciation du plan 2026 : ambitieux mais à sécuriser

Les élus du CSE notent une **stabilité de l'investissement** (près de 49 M€ – 6,7 % de la masse salariale) et une priorité clairement affichée en faveur des compétences technologiques, notamment l'IA, en cohérence avec le positionnement de Sopra Steria.

Les élus du CSE considèrent que le plan 2026 constitue une **base solide et ambitieuse**, mais qu'il **ne répond que partiellement aux enjeux structurels posés par l'IA et les transformations du travail**.

Dans ce contexte, les élus du CSE émettent un **avis réservé**, et demandent :

- une **présentation dédiée et partagée avec les instances sur les impacts de l'IA sur les métiers et l'emploi et l'organisation du travail**,
- un engagement concret pour réduire les **inégalités d'accès à la formation**,
- un **renforcement des formations managériales**, intégrant la prévention des RPS,
- une **intégration formelle de la formation dans les objectifs managériaux**
- un **renforcement des moyens de l'Academy**,
- la mise en place **d'indicateurs qualitatifs**.

Les élus du CSE craignent qu'un grand nombre de salariés soient, in fine, laissés pour compte dans le virage de l'IA, avec une fois de plus à la clé des RC voire des licenciements. Les élus du CSE déplorent que les moyens alloués à l'Academy ne soient pas à la hauteur des enjeux de transformation liés à l'IA et aux impacts prévisibles sur les emplois susceptibles d'être remplacés par l'IA.





Les brèves de

CSE SSG 23 - 24 avril 2026



sopra steria

Merci à Régine, Jean-Yves, Francis pour la contribution à cette Brève

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



Bilan Mission Handicap

Le recrutement est à 67 % de l'objectif triennal. 2025 a été difficile en raison du contexte économique global. Plus de 500 entretiens ont été menés pour le maintien dans l'emploi de salariés RQTH. Beaucoup de reconnaissance de Handicap ces dernières années avec une connaissance plus forte de la Mission Handicap.

Les aidants familiaux (844 / Groupe) ont bénéficié d'absences rémunérées et de CESU.

Axe formations : Handitutorat (partenaires), formations étudiants, bourses, projets spécifiques, langue des signes française, neurodiversité.

La Mission Handicap a consacré 2 497 496€ pour ces actions.

Il est rappelé que l'accord agréé prend fin en décembre 2026. Un nouvel accord est en cours de négociation. Les enjeux sont le maintien des dispositifs d'accompagnement des personnes en RQTH, le devenir de l'équipe actuellement en place, le financement de l'ensemble devant être désormais assuré par SSG, l'AGEFIPH reprenant la fourniture des équipements avec des délais allongés.

Economie pôle France (Thierry Lempereur)

La clôture du 1^{er} trimestre est bonne, au dessus des prévisions. Le T2 s'annonce meilleur que prévu en début d'année.

Le taux d'interchantiers est à 2,2%.

Le recours à la sous-traitance s'est stabilisé à 12,4%

Service Public a fait de nouveau le plein de marchés. **Aéroligne** gagne 2 projets chez Safran. Beaucoup de gain chez **Services Financiers** (Generali, LCL, BPCE...), **Défense et Sécurité** gagne un projet sur les radars collectivité, **Energie & Telco** renouvelle un contrat chez Orange. **Transports** gagne un nouveau projet.

Tous les secteurs disposent d'un pipe important.

La direction annonce que SopraSteria va abandonner Windows pour Linux. Les élus demandent à la direction une présentation de la suite bureautique collaborative présentée aux clients mais pas aux salariés.

Bulletin de salaire

Des informations vont être ajoutées : cotisations et contributions sociales obligatoires et facultatives, montant net social, cumul annuel du PAS...



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

Information sur le rapport de durabilité (CSRD) (Axelle Lemaire)

Le rapport concerne le groupe dans une approche centrée sur les risques, opportunités et impacts liés à la durabilité sans tomber dans le Green Washing ou le Social Washing. Des auditeurs ont vérifié les résultats et les ont comparés aux précédents et n'ont émis ni réserves, ni observations (ce que moins de 10% des sociétés réussissent)

Pour 2026, le Groupe a pris 6 engagements :

- Empreinte carbone : plan de transport durable groupe et certification ISO 14001
- Adaptation au changement climatique : renforcement de la résilience des bâtiments.
- Réemploi interne des ordinateurs portables >30% : maintenance et réemploi
- Egalité des chances : formation des salariés et managers à l'égalité pro H/F.
- Solidarité et engagement citoyen : mobilisation d'au moins 10% des salariés sur des enjeux sociaux sociétaux ou environnementaux
- Numérique responsable : obtenir le niveau 2 du label Numérique Responsable. Sensibiliser des salariés à l'éco conception, sensibiliser nos acheteurs

14 responsables de la durabilité ont été nommés (CSO Chief Sustainability Officer) au sein du groupe.

2 critères RSE ont été intégrés dans l'indice de performance 2025:

- **La proportion de femmes dans l'encadrement supérieur**
- **La réduction des émissions liées aux déplacements**

Complément CRH

Une enveloppe de 819k€ a été utilisée pour corriger des écarts liés à l'égalité F/H.

699 femmes en écarts, dont 436 justifiés et 263 corrigés dont 168 au seul titre de l'égalité professionnelle H/F, avec une augmentation moyenne de 263 €.

L'accord a globalement mieux fonctionné qu'en 2025 même s'il manque un peu de budget pour corriger certains écarts de rémunération.

Les regroupements de situation plus larges que nous avons demandé ont permis d'analyser la situation de plus de femmes qu'en 2025.

Il est rappelé que le mécanisme de correction prend en compte une comparaison avec 3 hommes à situation équivalente. Certaines populations de femmes comme les assistantes n'ont pas d'équivalent homme pour considérer leur situation. La question se pose de considérer leur situation, comme celle de certains hommes.