

# POUR Y VOIR + CLAIR

## Augmentations : la Direction peut éteindre le feu !

Après les retours de CRH annonçant que seul **1/3 des salariés** avaient obtenu une **augmentation**, la 'gronde' se généralise dans l'entreprise.

Le **mécontentement** est **général** et s'exprime par tous les moyens et particulièrement au sein des ateliers mis en place à la suite de l'enquête Great Place to Work.

Il faut continuer !



Dans le même temps, l'entrée dans l'année et la vision sur le premier semestre montrent un chiffre d'affaires et un résultat **au-dessus du budget**.

Ça fait un bail que cela n'était pas arrivé !

Alors oui, lorsque l'on limite la masse salariale, principale charge de l'entreprise, les résultats augmentent ; c'est mécanique.

Avec ces marges de manœuvre obtenues grâce à **votre travail**, ne l'oublions pas, **l'entreprise peut et doit réagir**.

**Traid-Union** lui **suggère** de prendre immédiatement les **mesures correctives** suivantes :

- ⚡ Un **CRH de mi-année élargi** avec **réexamen** de **toutes les personnes** n'ayant **pas été augmentées** en ce début d'année
- ⚡ Octroi d'un **sur-intéressement significatif** en sus des 1500 € déjà obtenus.

Voilà plusieurs mois que **nous sollicitons** notre nouveau CEO pour qu'il s'attèle à **traiter urgemment les problématiques exprimées** à l'occasion de l'enquête Great Place to Work ; on lui ajoute maintenant le **traitement immédiat de l'incendie qui couve** sur la base des propositions ci-dessus.

**Houhouuu !!!!!...**

**M. Krishnamurthy ... ?**

**Vous êtes bien là ?**

# POUR Y VOIR + CLAIR

## Posons les choses ... !



Au sein des instances, vos représentants **Traid-Union** 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 :

- ⚡ Un taux d'augmentation historiquement faible
- ⚡ Des promotions en recul
- ⚡ Une sélectivité accrue, notamment sur certaines classifications
- ⚡ Des montants d'augmentation extrêmement faibles dans de nombreuses catégories

Les 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.

Sur la base du constat d'une **montée significative** du découragement, d'un sentiment de non-reconnaissance et du désengagement, **vos représentants** ont demandé :

- ⚡ La mise en place de **mesures correctives, fortes et visibles**
- ⚡ Une **refonte** de la stratégie de **rémunération** afin d'assurer **cohérence, équité et reconnaissance**

En effet, vos représentants **Traid-Union** ont dénoncé le **procédé jugé déloyal utilisé pour justifier l'absence répétée de revalorisation salariale**.

Chaque année, le positionnement des CRH en octobre conduit la Direction à fonder ses décisions sur un constat nécessairement partiel d'une année non achevée. Ce positionnement lui permet, selon les situations :

- ⚡ Soit de qualifier l'année de « difficile » et d'annoncer un CRH « sélectif » ;
- ⚡ Soit de la juger « très difficile » et de décider d'un CRH « très sélectif » ;
- ⚡ Soit de constater une année « correcte » mais un contexte prévisionnel incertain, et de retenir un CRH « prudent ».



Or, les **résultats publiés** six mois plus tard **démontrent régulièrement** que ces **prévisions pessimistes** ne se **confirment pas**. Ils attestent au contraire **des efforts importants consentis par l'ensemble des salariés** au dernier trimestre, **permettant d'atteindre des performances** favorables pour l'entreprise et ses actionnaires.

De fait, les **salariés subissent** chaque année les **conséquences de projections** d'octobre systématiquement **pessimistes**, sans que celles-ci ne soient **réévaluées ou corrigées a posteriori** sur le plan salarial.

**Traid-Union** estime que la tenue des **CRH en octobre** constitue un **stratagème déloyal** visant à justifier l'absence de revalorisation salariale. **Traid-Union rappelle** par ailleurs que **l'usage de tels procédés** dans les relations entre la Direction et les salariés n'est **ni conforme au principe de loyauté, ni admis par la jurisprudence**.

En conséquence, et en tant que porte-parole des salariés, **Traid-Union demande** formellement que **les CRH annuels** soient désormais **organisés immédiatement après publication des résultats consolidés et représentatifs** de l'année écoulée.

**La Direction est-elle prête à mettre fin à un calendrier de CRH manifestement défavorable aux salariés afin de garantir enfin un processus loyal, transparent et aligné sur la réalité des résultats ?**

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

# POUR Y VOIR + CLAIR

## Bon à savoir ...



### Formation

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



# POUR Y VOIR + CLAIR

## Le coin des négos

### Qualité de Vie et des Conditions de Travail



Dans le cadre de la renégociation de l'Accord sur le **don de jours**, **nos revendications** ont porté sur :

- ⚡ Elargir les modalités de don de jours
- ⚡ Améliorer le dispositif pour les bénéficiaires
- ⚡ Faciliter l'accès et l'usage du dispositif
- ⚡ Renforcer le rôle de la commission de suivi

Quelques-unes semblent avoir reçu un certain écho positif ... à suivre ...

### Télétravail

Sur le thème du **Télétravail**, **vos remontées** pour améliorer le dispositif actuel **nous ont permis** de **structurer nos revendications** autour de :

- ⚡ Revaloriser les indemnités et les conditions d'éligibilité
- ⚡ Sortir de l'organisation du télétravail à la semaine
- ⚡ Faciliter la continuité du télétravail en cas de changement de lieu d'exercice
- ⚡ Préciser les conditions de déclenchement du télétravail exceptionnel mis en œuvre par les sociétés
- ⚡ Renforcer le rôle de la commission de suivi



## Cours de l'action ... ce qu'en dit la Direction



La valorisation actuelle (environ 120€ à l'heure où **nous écrivons**) correspond à la vision des acheteurs et vendeurs.

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 ...

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

## Bienvenue à nos collègues de Aurexia !



C'est maintenant officiel !

C'est avec plaisir que nous les accueillons et les engageons à aller à la rencontre des élus.