

# POUR Y VOIR + CLAIR

## Destruction d'actions – Ils remettent ça !

# 40 M€

Après avoir déjà claqué 150 M€ (et 1,8 M€ de taxes) pour racheter des actions et les détruire, l'entreprise décide d'en dépenser 40 M€ de plus.

**Incompréhensible !**

Ce genre d'opération est en général fait pour :

- « Soutenir le cours d'une action, mais 40 M€ face aux 2,6 Md€ de capitalisation de l'entreprise, c'est trop peu pour atteindre cet objectif
- « Ou augmenter le contrôle d'un actionnaire en accroissant mécaniquement son % de détention sans qu'il ait à dépenser un euro.

Las, l'opération précédente avait mis GMT en difficulté, lui faisant dépasser le seuil des 30% de droits de vote au-delà desquels elle se trouvait contrainte de déclencher une OPA sur l'entreprise, ce dont elle n'avait ni l'envie ni les moyens.

Pour s'en sortir, il lui avait fallu passer des actions au porteur afin de réduire son nombre de droits de vote et repasser sous les 30%. Ce n'est donc pas de ce côté non plus qu'il faut chercher, le contrôle de GMT sur l'entreprise étant déjà à son maximum.

### Que reste-il alors ?

Interrogé, le DAF du groupe nous donne la solution : **tenez-vous bien !**

L'entreprise aurait dépensé 150 M€ et s'apprête à en dépenser 40 M€ supplémentaires pour ... « Donner confiance au marché ».



### Bienvenue en absurdie !

Par respect pour le travail des salariés, qui a permis de générer ce cash, nous demandons à nos dirigeants, Conseil d'Administration, Direction, de revenir sur cette décision et d'arrêter de jeter l'argent par les fenêtres.

S'ils ne savent pas quoi en faire, nous nous avons plein d'idées ...

# POUR Y VOIR + CLAIR

## Le point financier

**Traid-Union** a pris connaissance des communications financières publiées par la Direction fin avril.

Les annonces font état d'un rebond confirmé de l'activité au premier trimestre 2026, d'une croissance du chiffre d'affaires, d'objectifs annuels maintenus et d'une situation financière permettant l'annulation de 150 M€ d'actions ainsi que l'étude d'un nouveau programme de rachat pouvant atteindre 40 M€.

**Nous constatons** que ces décisions traduisent une **création de valeur significative, exclusivement** orientée vers les actionnaires.

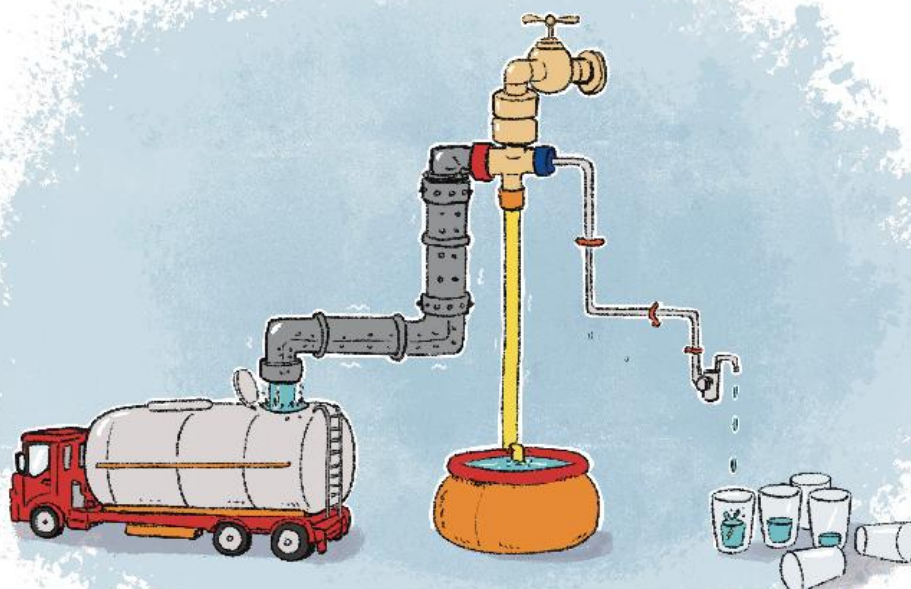
Or, cette **performance repose avant tout sur l'engagement, le travail et l'adaptabilité des salariés du Groupe**, dans un contexte marqué par des **efforts continus**, des **tensions** sur les **effectifs** et une **charge de travail soutenue**.

En conséquence, **Traid-Union** demande à la Direction générale de préciser :

- ⚡ Quelles contreparties concrètes sont prévues pour les salariés au titre de ces bons résultats,
- ⚡ Et quelles mesures de partage de la valeur seront mises en œuvre en 2026 (rémunérations – CRH de mi-année ? prime de sur-intéressement ?).

**Traid-Union** souhaite que ces éléments fassent l'objet d'échanges formels et, le cas échéant, de négociations dédiées avec les organisations syndicales.

### LA THÉORIE DU RUISSELLEMENT EN PRATIQUE



ACTIONNAIRES

TOP MANAGEMENT

SALARIÉS

traid-union.org | ©ARENE dessin-humoristique.fr

ARENE

traid  
union

traid  
union

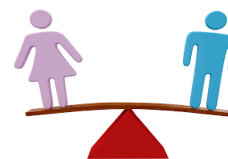
*Vous représenter autrement*

<https://www.traid-union.org/>

# POUR Y VOIR CLAIR

## Mise en œuvre de l'Accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Dès 2021, **Traid-Union** a été le seul syndicat à signer cet accord, traduisant une **volonté farouche** de **traiter ce sujet** en identifiant nos collègues femmes subissant des **inégalités de traitement** (salaires, qualifications) par rapport à leurs collègues masculins et à **rétablir la situation**.



En 2025, l'accord (lire [ici](#)) a été reconduit et, là encore, **Traid-Union a répondu présent**.

Le point fort de l'accord, **qui a conditionné notre signature**, est la **généralisation** d'une méthode de **détection des écarts**, accompagné d'**un budget spécifique** destiné à leurs corrections.

### Le principe :

Les salariés en CDI sont répartis selon leur rattachement géographique (Paris/Province), puis au sein de chacune de ces géographies, par Direction, puis par Filières du Référentiel Métiers et enfin par Niveau/Etape du Référentiel Métiers.



Dans chaque groupe ainsi constitué, la rémunération de chaque femme est comparée à la médiane des rémunérations des hommes et pour toutes celles dont la rémunération est inférieure de plus de 3% avec cette médiane, il est procédé à une analyse de situation individuelle. S'il apparaît que l'écart n'est pas justifié, par une expérience moindre par exemple, il est procédé à une correction de la rémunération dans le cadre d'un budget spécifique et à une réévaluation de la classification si nécessaire.

### Le résultat pour 2026 :

Cette méthodologie a été mise en œuvre à l'issue du CRH de janvier 2026 et a produit les résultats suivants :

Société	Effectifs femmes	Ecarts détectés	Non Justifiés	Corrigés
SSG	3777	699	263	263
I2S	425	135	35	35
SHRS	368	81	44	19
SFS	42	10	2	2

**Carton jaune à SHRS** qui est la seule société à ne pas avoir corrigé les écarts injustifiés de 19 femmes sur les 44 identifiés.

Nous demandons que cette anomalie, de la part de l'entreprise la plus rentable de l'UES, soit **corrigée au plus tôt avec effet rétroactif en janvier 2026**.

### Soyez moteur de votre rémunération !

A titre personnel, si vous estimez subir un écart de rémunération non justifié, n'hésitez pas à solliciter votre manager et votre HRBP pour vérifier avec eux comment votre situation a été traitée dans le cadre de cette analyse annuelle.

# POUR Y VOIR + CLAIR

## Le coin des négos

### Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Dans le cadre de la renégociation sur le thème **poste de travail et vie sur site**, **nos revendications ont porté sur :**

- ⚡ Les équipements individuels et l'ergonomie Elargir les modalités de don de jours
- ⚡ L'équipement des salles de réunion
- ⚡ La mobilité et les déplacements (dont énergie et carburant)
- ⚡ Durabilité et responsabilité environnementale
- ⚡ Le télétravail
- ⚡ La restauration sur site



**Nous vous tiendrons** informés des avancées sur ces sujets.

### Accord Handicap

Le 10 octobre 2023

Accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap 2024-2025-2026

Accord d'entreprise en faveur  
de l'emploi des travailleurs en  
situation de handicap 2024-  
2025-2026

Depuis 2012, un accord Handicap agréé par l'Agefiph est en vigueur au sein de notre société. Cet accord a permis une **progression significative** du nombre de **bénéficiaires** de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH), passant de 64 en 2015 à 768 en 2025. Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap atteint désormais 4,08 %, pour une obligation légale fixée à 6 %.

Aujourd'hui, de **nombreux salariés bénéficient concrètement** des

dispositifs mis en place dans le cadre de cet accord agréé.

À l'horizon 2027, la négociation d'un nouvel accord s'avère nécessaire. Celui-ci concernera les sociétés Sopra Steria, Sopra HR, Cimpa, 2MoRo, I2S, CS et SFS.

Par ailleurs, le financement de la politique Handicap évoluera : il ne reposera plus majoritairement sur la contribution de l'Agefiph, mais sera assuré en grande partie directement par les sociétés concernées.

Ce nouvel accord sera structurant pour l'avenir. **Traid-Union** s'y investit pleinement afin que les salariés en situation de handicap ayant rejoint Sopra Steria continuent de bénéficier des compensations nécessaires.

**Nous veillerons** également à ce que l'accord soit amélioré au bénéfice de tous, qu'il demeure un modèle et une référence en matière d'inclusion, et qu'il contribue au renforcement de notre démarche RSE.

### Solde de Congés – CET – Don de jours : dernière ligne droite

Entre CP, Ponts, JRS, RTTH, RTTC, il est parfois difficile de s'y retrouver et de prendre dans le bon stock en cette fin de période. D'ici au 31/5, vous devrez avoir épuisé votre stock de CP, le report n'étant possible qu'en cas de contraintes client et avec l'accord de votre hiérarchie. Si vous ne pouvez pas prendre tous vos congés et risquez de les perdre faute de pouvoir les reporter, vous pouvez en verser jusqu'à 5 dans le CET, pour les prendre plus tard ou les monétiser, selon les termes de l'accord négocié et signé par **Traid-Union**.

En revanche, vous avez jusqu'au 31 décembre pour poser les jours de pont, les JRS, RTTS. Les RTTH sont à la main de votre hiérarchie, mais vous pourrez prendre l'initiative de poser ceux qui restent après le 15 octobre. Les jours acquis dans le cadre d'un arrêt de travail de plus de 90 jours suivent un calendrier légèrement différent. Il y a aussi les congés mère de famille, les jours enfants malades, les congés supplémentaires pour enfant à charge...

Toutes les informations sont sur F2F (lien [Temps de travail, Congés & Absences](#)) et n'hésitez pas à contacter vos élus **Traid-Union** pour vous aider à y voir clair.