

Communication des élus **Traid-Union** d'août 2026

Point économique (part 1)

Le Chiffre d'Affaires (CA) semestriel **Groupe** se monte à **2 958,9 M€**, en croissance de 4,1% comprenant une croissance organique de 3%. Le taux de marge opérationnelle d'activité (ROA) atteint **9,6%** contre 9,2% au S1 2025. Ces résultats sont excellents, en témoigne le cours de l'action qui a bondi ce 29 juillet à la parution du communiqué de presse financier.

La direction générale y mentionne un **résultat net part du groupe** (ce qui revient aux **actionnaires**) de **146,3M€**, en progression de 3% par rapport à S1 2025, ainsi qu'un relèvement de l'objectif annuel du chiffre d'affaires et la confirmation des autres objectifs.

L'objectif d'un ROA à 10% est en passe d'être atteint ! Mais à quel prix !?



Point économique (part 2)

En comparaison : moins de 30% des salariés augmentés au cycle RH de janvier 2026 (vs 40% en 2025) avec une augmentation médiane à 140€ (identique en 2025). Les résultats augmentent, les retours aux salariés diminuent... on cherche à comprendre.

Quand les résultats ne sont pas bons, les efforts des salariés ne sont pas récompensés.

Quand les résultats sont bons, les efforts des salariés ne sont pas récompensés.

Pile, les salariés perdent. Face, ils ne gagnent rien.

GPTW : A côté de la plaque ?

Avec des résultats aussi **catastrophiques**, on aurait pu attendre de la Direction une réponse à la hauteur. Apprécions quelques-unes de ces « **ambitieuses** » mesures :

Rémunération : plutôt qu'augmenter plus et mieux, la Direction va expliquer aux salariés comment on décide qu'ils ne le sont pas, notamment par la création d'un comité Schtroumpf (pardon, d'un Centre d'Expertise Compensation & Benefits). Rassurez-vous, les basiques perdurent : on vous trouvera toujours une raison pour vous expliquer pourquoi vous n'avez pas été augmenté.

Environnement de travail : présenter les avantages, certes réels, des nouveaux locaux permettra-t-il aux salariés occupant des locaux vieillissants ou en clientèle de se sentir mieux ?

Risques Psycho Sociaux : la Direction entend renforcer la prévention des RPS en maintenant une vieille recette : organiser des moments de convivialité. C'est sympa, mais n'y avait-il pas plus utile et moins « diversion » ?

Management : saluons la création d'un guide dédié aux MOP relatif au droit social et le renforcement de l'outillage des managers sur les plans comportemental et opérationnel. On fera pareil qu'avant, mais de façon organisée.

Pour la direction, ces mesures très « ambitieuses » porteront leurs fruits... On parie ?

Nous pourrions en juger puisque la direction a annoncé une nouvelle enquête GPTW à l'automne 2026.

Pour l'entreprise, c'est la note GPTW qui compte, le reste est cosmétique

Projet d'acquisition de DAHER ME

Sopra Steria envisage d'acquérir l'activité Manufacturing Engineering (ME3S) de DAHER, comprenant 353 salariés en France.

L'objectif principal de Sopra Steria est de conserver le référencement Airbus à venir sans pour autant garantir le renouvellement des référencements dont dépend l'activité de Daher ME.

Cette acquisition renforcera également Sopra Steria sur le Manufacturing engineering, l'un des métiers d'ingénierie stratégiques.

La Direction a indiqué qu'elle conservera une entité autonome afin de préserver une continuité de services. Cette entité sera rattachée au vertical Aeroline. Il n'y pas aujourd'hui de recouvrement avec les activités existantes de Sopra Steria.

Les élus du CSE ont alerté la Direction sur le risque humain, social et l'exécution d'une telle intégration rappelant que ces salariés vivent leur deuxième cession en trois ans.

Pour vous inscrire à notre brève reprenant les faits marquants du dernier CSEE, c'est par ici

