



Déclaration Traid Union sur les résultats semestriels 2026 de Sopra Steria

À la lecture du communiqué financier publié le 29 juillet dernier, ce qui nous choque avant tout est le décalage entre le discours tenu à l'extérieur et celui tenu à l'intérieur de l'entreprise.

D'un côté, Sopra Steria annonce des résultats solides : près de 3 milliards d'euros de chiffre d'affaires au premier semestre, une croissance organique de 3 %, une marge opérationnelle portée à 9,6 %, un résultat net de 146,3 millions d'euros ainsi qu'un relèvement des objectifs annuels. La direction évoque même une activité dynamique, des perspectives favorables et affirme aborder la suite de l'exercice "avec confiance".

D'un autre côté, lorsqu'il s'agit des salariés, le discours devient soudain celui de la prudence, de l'incertitude et de la maîtrise des coûts. Ce sont ces arguments qui sont avancés pour justifier l'absence ou l'indigence des campagnes de révision des rémunérations (CRH), mais aussi les plans d'économies qui touchent les fonctions support corporate.

Cette situation est rendue encore plus incompréhensible par le décalage des CRH au premier trimestre de l'année prochaine. Alors que les salariés s'attendent légitimement à une campagne en septembre, conformément aux pratiques habituelles, ce report risque d'accentuer le sentiment de frustration et d'incompréhension. Au-delà de l'impact financier immédiat pour les collaborateurs concernés, ce signal ne contribuera certainement pas à restaurer la confiance ni à améliorer un climat social déjà fragilisé. Alors même que l'entreprise affiche sa confiance dans ses perspectives et revoit ses objectifs à la hausse, les salariés voient une nouvelle fois la reconnaissance de leurs efforts repoussée à plus tard. **Nous ne partageons pas cette lecture de la situation.**

Les chiffres publiés démontrent une entreprise en **bonne santé économique** : croissance du chiffre d'affaires, amélioration de la marge opérationnelle, progression du résultat net, hausse des objectifs pour l'année et poursuite des investissements ainsi que des acquisitions stratégiques.

Ils démontrent également une **bonne santé financière**. La réaction particulièrement favorable du marché et l'appréciation du titre viennent confirmer la confiance des investisseurs dans les perspectives du Groupe. Le cours de bourse n'est pas un simple indicateur spéculatif : il reflète aussi la perception de la solidité financière et des perspectives de l'entreprise.

Nous nous réjouissons naturellement de cette excellente santé économique et financière. C'est une bonne nouvelle pour l'entreprise, ses clients, ses actionnaires et ses salariés. Mais nous déplorons que ces excellents résultats ne se traduisent pas par une reconnaissance équivalente des efforts consentis par les collaborateurs.

.../...

.../...

Depuis maintenant deux ans, la majorité des salariés voient leurs efforts insuffisamment récompensés. Alors même que les indicateurs financiers progressent, que les objectifs sont relevés et que le marché salue les performances du Groupe, les salariés se voient expliquer qu'il faut rester prudents, **réduire les coûts et limiter les augmentations.**

Cette situation est d'autant plus préoccupante qu'elle intervient dans un contexte de dégradation du climat social. Les derniers résultats de l'enquête GPTW témoignent d'un **malaise croissant** et d'un niveau d'engagement qui ne peut être ignoré.

En résumé, nous constatons aujourd'hui un paradoxe préoccupant :

- une excellente santé économique, portée par la croissance du chiffre d'affaires et l'amélioration de la rentabilité ;
- une excellente santé financière, validée par la confiance des marchés et la performance du titre ;
- mais une véritable déprime sociale, ressentie par de nombreux salariés et confirmée par les enquêtes internes.

Au vu des résultats publiés et de la performance reconnue de l'entreprise, nous dénonçons l'absence de contrepartie réelle pour la majorité des salariés. Le report des CRH au premier trimestre prochain est, à cet égard, un très mauvais signal envoyé aux équipes et risque d'alimenter davantage encore la dégradation du climat social. Au vu des résultats publiés et de la performance reconnue de l'entreprise, nous dénonçons l'absence de contrepartie réelle pour la majorité des salariés. La richesse créée est le fruit de leur engagement quotidien. Elle doit désormais se traduire par une politique de reconnaissance salariale à la hauteur des performances annoncées.

Le partage de la valeur ne peut pas rester le parent pauvre d'une entreprise qui affiche par ailleurs de tels succès.

Nous serons donc particulièrement vigilants lors des prochains CRH. Les décisions qui y seront prises constitueront un test concret de la volonté de la direction de reconnaître l'engagement des salariés et de partager équitablement les fruits des performances annoncées. **Si les résultats de ces prochains CRH ne sont pas à la hauteur des attentes légitimes des collaborateurs et des excellents résultats publiés par le Groupe, notre approche du dialogue social pourrait être amenée à évoluer.**

Cette déclaration a été soutenue par l'ensemble des organisations syndicales



Les brèves de

CSE SSG 27 août 2026



Merci Sonia, Karine, Yves, Christophe, Jean, Jean-Yves pour la contribution à cette Brève

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



Retours CRH de mi-année (Fabienne Lengrand)

Pour rappel, le cycle de mi-année concernait les salariés non augmentés depuis un an et de moins de 5 ans d'expérience.

Les augmentations ont concerné des salariés de qualification I1.2 à I2.3 :

- 466 femmes (11,4%) ont été augmentées de 145€ en moyenne, 150€ en médiane
- 935 hommes (10,6%) ont été augmentés de 150€ en moyenne, 150€ en médiane

A noter que, sur l'ensemble des effectifs, plus de 1300 salariés n'ont pas eu d'augmentation de salaire depuis au moins 3 ans.

Informations économiques France (Thierry Lempereur)

L'activité de l'entreprise demeure dynamique avec un TCV (Total Contract Value) contractuel de 971 M€ et un objectif de 1,8 Md€ de TCV d'ici à la fin d'année. En août, 16 nouvelles affaires ont été remportées dans l'ensemble des verticaux, pour près de 50 M€ de CA.

Les principaux comptes stratégiques affichent une croissance de 10 %.

L'environnement reste fortement concurrentiel, la pression importante exercée par des acteurs tels que Cap et Atos pèse sur la marge opérationnelle de l'entreprise.

A 3,1%, le niveau d'interchantier est le plus bas qu'on puisse supporter pour accepter de nouvelles missions.

A 10,9% (contre 8,8% en juillet 25), l'augmentation du taux de sous-traitance suit l'augmentation des gains d'affaires. Certaines activités sont sous-traitées car ne correspondant pas à notre cœur de métier. La direction considère que ce sera une soupape de sécurité en cas de retards de commandes en 2027 (élection présidentielle et vote des lois de finances)

Déploiement d'un Contrôle Primaire des Personnes

Les salariés en mission chez Airbus (actuellement et dans le futur) vont faire l'objet d'une enquête menée par les services de l'Etat sur la base d'informations personnelles (hors RGPD) pouvant mener à un avis négatif (non motivé) et un retrait de la mission. La direction s'engage à ce que cet avis négatif n'ait aucun impact sur la carrière du salarié au sein du Groupe.

Les élus du CSE ont voté une consultation de l'avocat du CSE et une éventuelle action judiciaire si besoin.

Informations économiques Groupe (Etienne Merveilleux du Vignaux)

Le Groupe enregistre une croissance globalement positive dans un contexte macroéconomique et géopolitique incertain. L'objectif annuel de rentabilité est confirmé malgré quelques éléments qui pèsent (l'arrêt planifié du projet SFT en Allemagne.

La situation financière reste solide malgré une consommation de trésorerie sur la période. Le Groupe a levé 300 M€ auprès d'investisseurs internationaux (Japon, Corée, Espagne...) afin de rembourser une première tranche de dette et de diversifier les sources de financement.

En conclusion, le Groupe maintient une dynamique de croissance modérée mais encourageante, avec des performances particulièrement solides en France, en Espagne, chez Cimpa et CS Group. La rentabilité s'érode mais demeure conforme aux objectifs malgré le poids des restructurations et des coûts exceptionnels, notamment liés à SFT. La structure financière reste saine grâce à une gestion active de la dette, même si la pression sur les marges, la consommation de cash et l'augmentation du coût du financement constituent les principaux défis pour la fin de l'exercice.

Projet de croissance externe (Mohammed Sijelmassi)

Le CSE a été informé du projet de rachat d'une société spécialisée dans le « context engineering ».

Cette opération aurait pour intérêt d'intégrer une solution existante dans notre AI Backbone, évitant de devoir la développer.

Les 7 salariés seraient tous transférés aux effectifs de Sopra Steria.

L'avis du CSE est attendu pour la réunion ordinaire de fin septembre.



Vos élus **Traid-Union** sont toujours à l'écoute de vos attentes, de vos idées, de vos expériences.



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