



Présentation situation Sopra Steria par le DG Groupe (Rajesh KRISHNAMURTHY)

Pour sa première rencontre avec les élus du CSE, le Directeur Général a partagé sa vision des enjeux et des évolutions qu'il souhaite engager pour Sopra Steria, soulignant la qualité et l'engagement des équipes ainsi que le rôle essentiel du groupe auprès de ses clients. RK a constaté que l'entreprise est très attachée à son histoire et à son indépendance, mais il estime qu'elle est devenue trop complexe (avec des organisations, des offres et des investissements parfois dupliqués) et considère que la **simplification de son fonctionnement** sera l'un des principaux chantiers à venir.

Face à un marché plus exigeant, marqué par la pression sur les coûts, le développement du cloud et de l'intelligence artificielle, RK souhaite **concentrer** davantage les ressources du groupe sur ses **activités les plus stratégiques** afin de renforcer sa **compétitivité**.

L'intelligence artificielle constitue, selon RK, un enjeu majeur. Elle va transformer les métiers et automatiser certaines tâches, mais la décision finale devra rester entre les mains de l'humain. RK a insisté sur la nécessité d'accompagner l'évolution des compétences, d'investir dans l'IA et la cybersécurité, et de permettre aux jeunes collaborateurs d'acquérir l'expérience nécessaire pour devenir les experts de demain.

Nos clients sont plus exigeants sur la valeur que nous leur apportons. Ils demandent plus pour moins cher et donc nous devons changer. Nous devons également être plus sélectifs et faire des choix sur les partenaires avec qui nous souhaitons travailler.

Concernant la performance économique, RK a reconnu que le groupe devait améliorer sa rentabilité. Selon lui, cela passera notamment par **davantage de mutualisation**, une **meilleure coopération entre les pays**, une **réduction des doublons** et une plus grande **industrialisation des activités**.

RK a enfin confirmé la volonté d'investir dans la **simplification des systèmes**, l'**intelligence artificielle** et la **cybersécurité**, tout en rappelant que les sujets de rémunération, de partage de la valeur et du futur accord d'intéressement faisaient partie des réflexions en cours. RK a réaffirmé l'importance du dialogue social et son souhait de poursuivre des échanges réguliers avec les représentants du personnel dans le cadre des transformations à venir.

Même si les grandes lignes sont claires, le plan stratégique de RK doit encore être validé par le Comex et le Conseil d'Administration de Sopra Steria.

Consultation du CSE sur le projet de croissance externe

Le CSE prend acte de la volonté de la Direction d'acquérir la société Packmind et sa filiale opérationnelle Promyze afin de renforcer les capacités du Groupe dans les domaines de l'ingénierie logicielle assistée par l'intelligence artificielle et du "*context engineering*".

Le CSE note que cette acquisition s'inscrit dans une logique de développement stratégique visant à renforcer les compétences technologiques du Groupe, à accélérer la mise en œuvre de l'AI Backbone, à soutenir l'industrialisation des activités de développement logiciel et à proposer de nouvelles offres à destination des clients. Le CSE relève également que l'opération permettrait la reprise de 7 salariés spécialisés, dont les compétences apparaissent complémentaires aux expertises déjà présentes au sein du Groupe.

Toutefois, le CSE observe que :

- la société cible présente une situation économique et financière particulièrement dégradée ;
- les sociétés Packmind et Promyze ont sollicité l'ouverture d'une procédure de liquidation judiciaire ;
- l'opération est réalisée pour un euro symbolique avec reprise du passif
- des difficultés de trésorerie significatives sont identifiées ainsi qu'un besoin de financement complémentaire.

Le CSE sera attentif à l'intégration des salariés repris.

Compte tenu des informations portées à sa connaissance, le CSE émet un avis **favorable** sur le projet d'acquisition avec les vœux suivants :

- Un point d'étape à 6 mois puis à 12 mois après l'acquisition.
- Un bilan de l'intégration des salariés repris.
- Une information sur l'évolution des effectifs concernés et sur la conservation des compétences clés.
- Un bilan de l'utilisation de Packmind dans les projets du Groupe.
- Une présentation des résultats économiques de l'activité reprise.
- Une information préalable du CSE sur toute évolution substantielle du projet de fusion juridique annoncée.





Informations économiques France (Elias Tahtah)

Fin septembre, la croissance, estimée entre 8% et 9%, est alignée sur le démarrage de l'année. Au T4, un léger ralentissement est attendu sur quelques marchés (entre 5 et 6%). La cyber et l'intégration connaissent une très belle croissance.

Pour 2027, le marché est contrasté. Le secteur public va subir des restrictions de budget et les perspectives des élections présidentielle et législatives vont retarder les décisions. Les projets gagnés en 2023 arrivent à leur terme, cependant que le pipe reste bien rempli dans un contexte assez volatil

Concernant l'IA, les clients ont évolué tout comme nous. Ils nous questionnent sur les gains de productivité des projets et veulent en partager les bénéfices financiers. A noter que sur les chaînes de valeurs ou le legacy, le gain apporté par l'IA est moindre. On ne parle pas encore du partage des coûts de l'IA (tokens) et de la souveraineté (une IA non souveraine est bien plus performante qu'une IA souveraine).

Le passage à la facturation électronique donne satisfaction aux clients et aux équipes. Pas de retard pour la mise en place de notre Plateforme Agréée. Les ministres concernés ont félicité Sopra Steria.

Le pipe est moins fourni que l'an dernier mais reste intéressant.

Services Publics : le délai de dépouillement des offres s'allonge ; le foisonnement chez certains clients est assez porteur (le Marché Cadre nous ouvre des projets annexes)

Aéroligne : Gain chez Airbus commercial et chez Aubert & Duval, référencement chez Safran.

Services Financiers : Gain chez BPCE, Caisse des Dépôts (accord cadre).

Energie&Telco : 2 gains notifiés : FDJ backOffice (300k€ sur 12 mois) et Orange Conseil Paie Harmonie.

DevReg : gain sur la Data dans l'éducation privé ; gain SAP chez Norauto (avec Inde); Des commerciaux ont été embauchés pour démarcher les grands clients locaux.

D&S : beau gain sur l'OTAN sur un projet expérimental ; gain marché cadre cyber au ministère de la Défense ; projet cloud aussi pour l'OTAN.

Transport : Gain chez Geodis, renouvellement d'AT chez Air France et de Nova chez SNCF.

Informations économiques Groupe (Etienne Merveilleux du Vignaux)

Effet de décroissance au T4 sur UK mais légère croissance attendue sur l'année pour Europe.

L'activité **SFT** est en très forte décroissance, comme attendu et budgété. Par contre mieux que prévu au résultat, ce qui peut paraître contre-intuitif.

L'**Italie** est en croissance de 9%, belle année attendue en améliorant la rentabilité.

L'**Espagne** n'est pas au budget mais en croissance entre 4 et 5% dans un marché économique ralenti par rapport à 2025. Retard aussi sur rentabilité.

La **Scandinavie** (Norvège, Suède, Danemark) était flat en 2025, le redémarrage vu dès le T1 se confirme. Les difficultés opérationnelles sont derrière nous. Deal intéressant signé en Suède sur l'IM qui donnera de la croissance en 2027.

Au **BELUX** (Belgique sans Nexova) Août est en croissance de 2%. Le point d'inflexion a été atteint et la croissance est attendue pour la fin de l'année. La rentabilité se redresse progressivement, sans atteindre le budget mais ce sera mieux que l'an passé.

Aux **Pays-Bas**, la croissance est de retour depuis plusieurs trimestres. Prévision de croissance supérieure à 1% pour T4.

La **Suisse** est en croissance (>10%); la rentabilité s'améliore.

L'**Allemagne** est en croissance en août comme les Pays-Bas même si pas au budget. Le point d'inflexion pourrait avoir été atteint.

En **France** :

- **Conseil & Intégration** confirme la croissance cet été. Point de vigilance à venir sur le rythme de commande des secteurs public et défense..

- Le **Conseil** (avec Aurexia) marche bien.

- **SRES** connaît une belle croissance et a pu augmenter ses prix.

Effectifs, intercontrat et sous traitance

L'Interchantier est maîtrisé sur l'ensemble des entités : en moyenne à 3% vs 2,8% l'année dernière, en corrélation avec politique de recrutement dynamique.

La sous-traitance est à la baisse, ce qui devrait continuer sur le T4, mais reste supérieure à 2025.

Les effectifs sont en hausse de 4,5% vs août 2025



Expertise Politique Sociale par le cabinet Syndex

Le CSE considère ne pas disposer de toutes les informations nécessaires pour rendre un avis éclairé sur la politique sociale 2026. Il s'appuie sur plusieurs constats majeurs et demande des réponses complémentaires à la Direction.

1. Emploi et réorganisations

L'activité repart mais les réorganisations de 2026 ont fortement impacté les équipes. Des inquiétudes subsistent sur l'avenir de certaines activités, notamment SRES et la BU Développement Régional.

Le CSE demande davantage de visibilité sur les emplois et l'organisation future.

2. Impact de l'IA

L'intelligence artificielle modifie déjà les métiers et les besoins en compétences.

Le risque d'une diminution du recrutement des profils juniors est identifié.

Le CSE réclame un dialogue social spécifique sur les conséquences de l'IA et un effort renforcé de formation.

3. Politique salariale

C'est le point le plus préoccupant de la consultation.

Les augmentations individuelles sont en forte baisse.

Deux tiers des salariés n'ont reçu aucune augmentation en 2026.

Plus de 4 000 salariés n'ont été augmentés ni en 2025 ni en 2026, dont de nombreux salariés performants.

Les rémunérations variables sont également en baisse.

4. Seniors

La situation est particulièrement préoccupante.

Les salariés de plus de 50 ans sont plus souvent exclus des augmentations.

Leur accès à la formation reste plus faible.

Le CSE demande un plan d'action et l'ouverture d'une négociation dédiée aux seniors.

.../...

.../...

5. Égalité professionnelle

Des progrès existent mais restent insuffisants.

Les femmes demeurent sous-représentées dans les postes les plus élevés et les métiers techniques.

Le CSE demande des mesures plus ambitieuses pour réduire les écarts de carrière et de rémunération.

6. Temps de travail et charge de travail

Les outils de suivi du temps de travail sont jugés insuffisamment fiables.

Les élus estiment qu'il est difficile de mesurer réellement la charge de travail, notamment pour les salariés au forfait jours.

Une mise en conformité du dispositif est demandée.

7. Santé et conditions de travail

Les dispositifs de prévention des risques psychosociaux sont considérés comme perfectibles.

Les risques liés à l'IA, aux comportements sexistes ou aux épisodes de forte chaleur doivent être mieux intégrés.

Le CSE souhaite un suivi plus précis des actions de prévention et de leurs résultats.

Les principales alertes portent sur :

- La baisse des augmentations salariales
- La situation des salariés seniors
- L'impact de l'IA sur l'emploi et les compétences
- Le suivi de la charge et du temps de travail
- Les incertitudes liées aux réorganisations
- La prévention des risques et l'égalité professionnelle

Pour ces raisons, le CSE estime ne pas pouvoir rendre un avis pleinement éclairé et demande à la Direction des réponses détaillées sur l'ensemble de ces sujets.

Le Direction prend acte de l'absence d'avis valant avis défavorable.