

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

Point économique

Côté groupe, l'Italie et la Suisse affichent une croissance intéressante tandis que la Scandinavie, le BeLux (Belgique et Luxembourg), l'Allemagne et les Pays-Bas redressent la barre et laissent entrevoir une fin d'année plus sereine qu'en 2025. Côté France, la croissance estimée entre 8% et 9% à fin septembre pourrait se réduire en fin d'année, même si la cyber et l'intégration connaissent une très belle progression de leur chiffre d'affaires. Le Conseil (intégrant désormais Aurexia) affiche une dynamique intéressante, compensant ainsi le décrochage qu'il avait connu en 2025. Un point de vigilance à venir sur le rythme de commandes des secteurs Public et Défense & Sécurité.

Point d'attention : Les perspectives des élections présidentielles et législatives retarderont les décisions en 2027.



Venue de notre DG en CSE

Rajesh KRISHNAMURTHY « himself » (RK pour plus de simplicité, arrivé en février dernier,) s'est présenté au CSE de septembre. Il nous a exposé sa vision des enjeux et évolutions qu'il entend engager pour Sopra Steria. Pour résumer (vous trouverez les détails dans [notre brève](#)), il va falloir se concentrer sur les activités les plus rentables (se débarrasser de celles qui le sont moins) et optimiser (faire plus avec moins et plus vite). Il faut constamment s'adapter pour résister à la concurrence. Nous, élus **Traid-Union**, craignons que cette adaptation ne nous soit imposée sans état d'âme et sans aucune considération pour l'humain.

Plus que jamais, les salariés sont des « ressources humaines ». Si vous n'êtes pas contents, on vous remplace !

On comprend mieux comment se déroulent les NAO →

Politique sociale 2026

Ne disposant pas des informations nécessaires pour rendre un avis éclairé, le CSE a demandé à la direction des réponses détaillées sur l'ensemble des sujets pointés : emploi et réorganisation, impact de l'IA, seniors, politique salariale, égalité professionnelle, temps et charge de travail, santé et conditions de travail. **Pour la direction, l'absence d'avis équivaut à un avis négatif et cela ne la dérange pas plus que cela !**

Evolution du Cycle RH

Le process des doubles CRH (fin d'année et mi-année) constituait l'ADN de Sopra Steria. Aujourd'hui on nous annonce le décalage des CRH de fin d'année pour des raisons opérationnelles, d'analyse des résultats et la suppression des CRH de mi-année. De plus, après la suppression des mentors, les MOP voient leur rôle réduit et marginalisé avec la centralisation accrue des arbitrages : ils présenteront les contributions globales de leurs managés, pourront dire s'ils recommandent une augmentation (sans pouvoir en préciser le montant) et ne participeront plus aux discussions et décisions impactant la carrière et l'avenir des salariés.

En revanche, ils seront toujours chargés de vous expliquer pourquoi vous n'êtes pas augmentés !

AI Backbone : clé de voûte de l'avenir des salariés, mais quel avenir ?

Les élus **Traid-Union** déplorent que le programme AI Backbone soit déployé sans analyse complète des impacts sur l'emploi, la santé, les conditions de travail et les risques professionnels. En effet, derrière les promesses de productivité, l'IA agentique bouleverse les métiers, intensifie le travail, réduit l'autonomie des salariés quand elle ne les supprime pas, dégrade le sens donné aux missions.

Le dialogue social ne doit pas être dicté par la productivité ni se limiter à informer les élus une fois les actions déjà engagées.

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

