

POUR Y VOIR CLAIR

Rajesh KRISHNAMURTHY – enfin – devant les élus



9 mois après sa nomination et avoir été à la rencontre des entités du groupe, RK, Directeur Général du Groupe Sopra Steria, est venu au CSE Sopra Steria partager sa vision des principaux enjeux auxquels l'entreprise devra faire face dans les prochaines années. Il a salué l'engagement et la qualité des équipes, tout en soulignant la nécessité d'adapter le Groupe à un environnement de marché de plus en plus

exigeant.

Parmi les priorités évoquées figurent la **simplification de l'organisation du Groupe**, la réduction des **doublons**, le **renforcement de la coopération** entre les différentes entités et une meilleure **concentration des investissements** sur les **activités** les plus **stratégiques**. Face à la montée en puissance du cloud, de la cybersécurité et de l'intelligence artificielle, RK a également insisté sur la nécessité **d'accélérer l'évolution des compétences** et de **préparer les experts** de demain.



Concernant l'intelligence artificielle, RK considère **qu'elle transformera** profondément les **métiers** et certaines **façons de travailler**. Il a toutefois rappelé que les **décisions** devront continuer à être prises **sous la responsabilité de l'humain**.

Sur le plan économique, il a reconnu que le Groupe devait **améliorer sa rentabilité** et **renforcer sa compétitivité** afin de répondre aux **attentes** croissantes des **clients**. Les pistes évoquées reposent notamment sur davantage de **mutualisation**, une **meilleure industrialisation** des activités et une **coopération renforcée entre les pays** du Groupe.



Enfin, le Directeur Général a réaffirmé son attachement au dialogue social et sa **volonté d'échanger régulièrement** avec les représentants du personnel au cours des transformations à venir.

Chiche ?

Les attentes de Traid-Union

Si les grandes orientations ont été partagées, les élus **Traid-Union** ont souligné que le projet présenté **demeurait à ce stade** une vision **en cours de construction**. **Nous attendons** désormais la présentation du **plan stratégique complet** du Groupe, une fois celui-ci validé par le Comité Exécutif et le Conseil d'Administration. Cette présentation est prévue au **début de l'année 2027** afin de permettre aux représentants du personnel de disposer d'une **vision consolidée** des **transformations envisagées** et de leurs **conséquences pour les salariés**.

POUR Y VOIR + CLAIR

Un déploiement de l'AI Backbone qui pose questions



Le déploiement du programme AI Backbone au niveau du Pôle France a fait l'objet d'une consultation auprès de vos représentants en CSE Central. De l'expertise menée à l'aide d'un cabinet spécialisé, **nous retiendrons** particulièrement :

- 🔗 **Le travail va profondément changer :** L'IA agentique va **déplacer** une partie des **activités d'exécution vers** des tâches de **supervision**, de **contrôle** et de **décision**. Cette évolution peut **réduire l'autonomie**, **intensifier le rythme** de travail, **fragiliser les collectifs** et **créer de nouveaux risques pour la santé** des salariés.
- 🔗 **La prévention doit être mise en place dès maintenant :** La Direction ne fournit pas encore une vision assez précise des conséquences du projet. Le CSE Central **demande une évaluation** par métier et par type d'IA, un plan de prévention et une **définition claire des tâches, des responsabilités et des contrôles**.
- 🔗 **Les effets sur l'emploi restent incertains :** Le **maintien des effectifs** dépendra de la **capacité de l'entreprise à transformer les gains de productivité en nouvelles activités**. Le **projet** pourrait notamment **réduire les recrutements de juniors** et **augmenter** le besoin de **salariés expérimentés**. Le CSE Central demande un **suivi régulier** de ces évolutions dans le cadre de la GEPP.
- 🔗 **La formation et l'environnement doivent devenir des priorités :** Le **niveau de formation** prévu n'est **pas à la hauteur des transformations** annoncées. **Tous les salariés** doivent pouvoir **acquérir les nouvelles compétences** nécessaires, **sans créer d'inégalités** d'employabilité. Le projet doit également faire l'objet d'une **évaluation précise** de son **empreinte** environnementale et de **mesures compatibles avec les engagements RSE** du Groupe.
- 🔗 **Le dialogue social doit se poursuivre pendant tout le déploiement :** Le programme AI Backbone doit se déployer sur 18 à 24 mois et de **nombreuses questions** restent **sans réponse**. Le CSE Central considère cette analyse comme une **première étape** et demande de **nouvelles consultations sur les outils**, la **formation**, l'**emploi**, les **compétences** et les **conditions de travail**.

POUR Y VOIR + CLAIR

Accord Handicap 2027 : les négociations se poursuivent

Les négociations sur le futur Accord Handicap 2027 sont toujours en cours. À ce stade, les **propositions de la Direction** restent **insuffisantes** sur plusieurs points **majeurs** :



- ❖ **Des moyens en baisse** : réduction du budget, affectations de postes peu claires, transfert du recrutement des personnes en situation de handicap vers le recrutement institutionnel du Groupe et suppression des budgets d'innovation.
- ❖ **Une gouvernance moins paritaire** : la Commission Handicap ne piloterait plus le budget et serait limitée à un rôle d'information, avec moins de réunions de suivi et même pas un représentant par société (puisque la Direction en propose 5 pour 7 sociétés).
- ❖ **Un accompagnement de proximité affaibli** : les Relais Handicap Locaux passeraient d'un ratio de 1 pour 10 salariés à 1 pour 20.
- ❖ **Des reculs sur le maintien dans l'emploi** : diminution des jours d'absence accordés aux aidants et aux salariés bénéficiant d'une RQTH.

Traid-Union continue de **défendre** un **accord ambitieux** garantissant un **accompagnement** efficace des **salariés** en situation de handicap et de leurs aidants, tout en proposant de **nouvelles avancées** :

- ❖ Définir des **objectifs adaptés** pour **éviter l'exclusion** des personnes présentant les handicaps les plus lourds.
- ❖ Prévoir, pour les salariés RQTH en fin de carrière, une dispense partielle d'activité avec maintien d'une partie de la rémunération.
- ❖ Mettre en place un **accompagnement** psychologique dédié aux **salariés RQTH** et aux **aidants**.
- ❖ Fixer des objectifs chiffrés en faveur du recours au secteur protégé et adapté.
- ❖ **Renforcer** les dispositifs favorisant **l'inclusion** et le **maintien dans l'emploi**.

Pour **Traid-Union**, le handicap ne peut être traité avec moins de moyens, moins de proximité et moins de dialogue social.



POUR Y VOIR CLAIR

Un calendrier CRH qui change ...



Consultés en CSE Central pour une évolution du calendrier des CRH, **vos élus** ont relevé les principaux arguments de la Direction pour ce changement :

Garantir l'équité et la transparence salariales : assurer une redistribution cohérente avec les résultats de l'entreprise, encadrer les parts variables par des critères objectifs et préserver l'égalité de traitement entre les salariés, avec une évaluation établie sur une année entière.

Maintenir un dispositif de reconnaissance en cours d'année : remplacer la suppression du CRH de mi-année par un mécanisme formalisé, transparent et efficace pour permettre les rattrapages, accompagner les

évolutions de carrière et soutenir l'attractivité.

Sécuriser la mise en œuvre opérationnelle : préserver le rôle des managers de proximité, anticiper leur charge de travail et garantir un suivi renforcé des mobilités, promotions, changements de statut et situations non traitées.

Que voilà de beaux et nobles objectifs !

Vos élus **Traid-Union** resteront pleinement **vigilants** lors de la mise en œuvre de cette organisation afin de garantir que les **intérêts des salariés** soient **préservés**.

Lissage des heures sup. : c'est interdit !



Rappelons tout d'abord que le taux d'heures supplémentaires **déclarées** dans l'entreprise (0,20 % soit **4 heures par personne et par an**) reste ridiculement bas, en baisse par rapport aux années précédentes, et en totale incohérence avec votre propre perception de votre charge de travail telle qu'elle ressort de l'enquête GPTW.

A l'évidence, il en manque, alors n'oubliez pas de **déclarer l'intégralité des heures que vous effectuez**.

Le lissage des heures supplémentaires, ça consiste en quoi ?

Des managers demandent aux salariés de ne pas déclarer la réalité des heures supplémentaires telles qu'elles ont été réellement effectuées mais de les répartir sur plusieurs jours.

Cette pratique est **illégale** et **dangereuse** car elle ne permet plus de vérifier que les **maximum** journaliers et hebdomadaires sont bien respectés et là c'est **votre santé** qui est en jeu.

Elle vous **coûte aussi de l'argent** car le taux de majoration des heures est différent selon le nombre effectué dans une semaine ou leur nature : 25% pour les 9 premières, 50% pour les suivantes ou celles effectuées la nuit.

Alors ne **cédez pas** à ces demandes et déclarez **la réalité** des choses.

En cas de difficultés pour déclarer vos heures, contactez un de nos représentants dont la liste est [ici](https://www.traid-union.org/).