Newsletter

Les brèves de

CSE I2S 21-22 Octobre 2026

traid union

sopra steria

Merci à l'équipe Traid-Union I2S pour la contribution à cette Brève

Si vous avez des questions sollicitez vos élus

Pour vous abonner, scannez le QR Code :

Activité économique : un contexte plutôt favorable

L'activité I2S reste globalement bien orientée :

- **Cyber continue de surperformer**, avec un résultat d'exploitation supérieur au budget et un mois de septembre présenté comme le meilleur depuis plusieurs années.
- **DPS se redresse progressivement**, avec un chiffre d'affaires conforme au budget. Les objectifs de trésorerie (DSO) sont proches des cibles fixées et en amélioration par rapport à l'année précédente.
- Le taux d'intercontrat reste maîtrisé même si une légère hausse est constatée en septembre, notamment en raison de la fin du contrat Nexus.

Emploi : vigilance sur les repositionnements et les recrutements

Fin du contrat Nexus

L'arrêt du contrat Nexus impacte 25 collaborateurs Cyber.

À date :

- 9 collaborateurs ont déjà été repositionnés ;
- 5 sont en cours de repositionnement ;
- 11 sont encore présents sur le contrat, dont 3 avec des pistes avancées de staffing.

Les élus resteront particulièrement attentifs à l'accompagnement des salariés concernés.

Réduction de la sous-traitance à Roanne

La Direction poursuit son objectif d'internalisation :

- 27 personnes déjà intégrées ;
- 4 recrutements prévus début novembre ;
- 15 nouveaux profils POEI attendus en décembre ;
- 8 propositions d'embauche ont été réalisées auprès de prestataires, dont 6 acceptées.

Ruptures de période d'essai

La Direction indique ne pas disposer d'analyses détaillées permettant d'identifier précisément les causes des ruptures de période d'essai.

Le coût estimé du processus de recrutement associé est évalué à environ **5 000 € par recrutement**, hors salaire et manque à gagner éventuel lié à l'absence de facturation

Risques psychosociaux : des actions annoncées

La Direction a présenté plusieurs mesures :

- formation du management à la détection et à la prévention des RPS ;
- création d'un nouveau processus de signalement et de traitement des alertes ;
- déploiement de ce dispositif à l'échelle de l'UES au premier trimestre 2027 ;
- mise en œuvre d'un nouvel outil d'écoute salarié (Culture Amp) à partir de 2027 qui remplacera les enquêtes GPTW.

Les élus resteront attentifs à la traduction concrète de ces engagements et à la mise en place d'indicateurs de suivi mesurables.

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

Politique sociale 2025 : les alertes présentées par l'expertise de Sextant

L'expertise présentée au CSE fait ressortir plusieurs points de vigilance majeurs pour les salariés.

Seniors et évolution professionnelle

L'expert constate que les salariés les plus expérimentés cumulent plusieurs fragilités :

- promotions moins fréquentes ;
- stagnation prolongée dans certains coefficients ;
- accès plus limité aux formations stratégiques ;
- forte représentation dans les ruptures conventionnelles.

Plus de la moitié des salariés de plus de 50 ans non promus sont dans leur coefficient depuis plus de 5 ans.

Formation : beaucoup mais souvent trop courte

Bien que près de 9 salariés sur 10 aient suivi une formation en 2025 :

- 85 % des participations ont duré moins de 2 heures ;
- les formations sont principalement orientées vers la technologie ;
- les salariés seniors accèdent moins aux formations IA, Cloud et transformation digitale.

L'expert alerte sur le risque de ne pas suffisamment préparer certaines populations aux évolutions des métiers.

Pouvoir d'achat et rémunération

Le constat est particulièrement préoccupant :

- **54 % des salariés n'ont bénéficié d'aucune augmentation en 2025,** l'inflation cumulée entre 2021 et 2025 atteint 15,5 % ;
- les augmentations accordées ne compensent pas globalement cette inflation.

L'expert relève également que l'équité et la reconnaissance restent les dimensions les moins bien évaluées par les salariés dans les enquêtes internes.

Les principales recommandations

Sextant recommande notamment :

- de mieux accompagner les reconversions et l'évolution des métiers ;
- de renforcer la formation des salariés de plus de 50 ans ;
- d'engager des mesures de rattrapage salarial pour les salariés durablement pénalisés ;
- de renforcer la prévention des risques psychosociaux et l'amélioration des conditions de travail.

À retenir

- L'activité économique est globalement positive, particulièrement sur Cyber.
- Poursuite des recrutements et de l'internalisation à Roanne
- Fin du contrat Nexus : plusieurs repositionnements restent à finaliser.
- Plus d'un salarié sur deux n'a pas été augmenté en 2025.
- Les salariés seniors apparaissent comme la population la plus exposée aux difficultés d'évolution professionnelle, de formation et de reconnaissance salariale
- Les résultats GPTW et l'expertise Sextant convergent sur un besoin accru de reconnaissance, d'équité et de visibilité sur les parcours professionnels

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