



Situation économique – Cours Sopra Steria

- Le cours de l'action remonte légèrement, est-ce dû à la nomination imminente d'un nouveau DG ?
- Les objectifs 2025 ne seront pas atteints, sans être semble-t-il catastrophiques au vu de la conjoncture (il manquera env. 20M€ de résultat), alors que les chiffres des concurrents sont plus alarmants.
- L'intercontrat diminue, les effectifs via le recrutement et la sous-traitance sont en hausse.
- 6 commerciaux régionaux ont été mis en place, la redynamisation business local semble en marche.
- Verticaux en réussite : Services Publics, Aéroline et Service financier. Celui ne concrétisant par ses AO : Défense/Sécurité. Celui en berne : Energie & Telco.

Indicateurs économiques à fin oct. 2025

Effectifs : 13.324 salariés (+50) : 196 entrées/ 146 sorties dont : 68 démissions/ 8 Licenciements/ 15 Rupt. Conv./ 21 Fin d'essai / 21 Fin CDD / 11 Dép. Retr. / 2 Mutations.

Intercontrat : Baisse à 2,6% (-0,2%) soit 260 ETP

Sous-traitance : Hausse à 10,9% (+0,7%) soit 1570 ETP

Télétravail Régulier : Hausse de 88,34% à 89,87% (+1,53%) 1338 salariés ne font pas de télétravail régulier.

Démissions : 82 en oct. 2025 vs 48 en sept. 2025 vs n-1 128 en oct. 2024 vs 49 en sept. 2024 nov. 2024-oct. 2025 : 848 démissions (-11,01%) vs n-1 nov. 2023-oct. 2024 : 953 démissions.

Nota : Encore une fois les chiffres des démissions donnés par la direction sont divergents sur ses différents tableaux (68 et 82 en octobre 2025)

Points traités en séance

- Voici les points traités en séance du CSE de novembre :
- Informations économiques France et Groupe,
 - Information/Consultation sur l'augmentation des taux de cotisation santé et prévoyance,
 - Effectif par site et évolution sur 12 mois,
 - Informations sur le Travail du dimanche,
 - Information/Consultation concernant le dépassement envisagé du contingent de 180 heures supplémentaires 2025 pour quelques salariés,
 - Entretiens parcours professionnels,
 - ASC, Trésorerie,
 - Différentes procédures juridiques en cours.

Signature convention ASC Anney

Depuis des mois, le trésorier du CSE SSG ne payait pas les factures du CSE SBS des activités ASC d'Anney faites en commun sur place. Ceci a été réglé par le vote et la signature d'une convention en bonne et due forme, avec l'aide de **S3i**.

Pont du 02 Janvier 2026

Vous voulez poser la journée du 02 Janvier en utilisant une journée de pont 2026 ? Contactez votre assistante qui le fera pour vous dans MyHR4You (fonction inaccessible avant le 01/01).

Informations Consultations votées en CSE

Le CSE devait se positionner sur deux sujets :

- **Augmentation du coût de notre mutuelle** :

S3i estime que l'augmentation de 25 cts pour la Tranche A et 83 cts pour la Tranche B est très acceptable compte tenu du niveau de remboursement en comparaison avec certaines autres mutuelles qui affichent des prix délirants : 170€/mois pour le même niveau de garantie.

S3i est intervenu et a voté favorablement en CSE (contrairement à d'autres), estimant qu'il est important de conserver Vivinter afin d'éviter que l'entreprise cherche une autre mutuelle avec des garanties plus basses.

- **Note sur les congés 2026** :

Comme toutes les années, les syndicats exposent que cette note n'est pas pleinement appliquée, puisque souvent le management souhaite imposer aux salariés certaines contraintes qui ne sont que des recommandations dans celle-ci. Chaque année, **S3i** vous rappelle que la seule obligation légale (art. L3141-17 du Code du travail) est de poser 2 semaines consécutives de congés entre le 1^{er} mai et le 30 octobre. Il est possible que votre management vous impose des RTTH mais sous conditions. **Au-delà de ces obligations, vous êtes libres de gérer intelligemment vos congés comme vous le souhaitez.** Au cas où cette note de recommandation deviendrait une obligation, n'hésitez à contacter vos élus **S3i**.

CRH de fin d'année / Est-ce la fin des augmentations au mérite ?

Les bruits de couloir indiquent que le CRH en cours pour les augmentations de janvier 2026, aurait une sélectivité de 25% et une enveloppe d'augmentation de la Masse Salariale inférieure à 2%. De même, les parts variables pour les résultats 2025 ne seraient servies qu'à 30% max. en moyenne.

S3i demande à la direction d'avoir un discours cohérent à destination de tous les managers, avec celui formulé en CSE, en leur indiquant officiellement « *Qu'il n'y a pas, à date, de directive de la Direction de limitation des augmentations de salaire et des parts variables* ».

S3i demande en conséquence, que chaque salarié ayant rempli ses objectifs, soit récompensé !

S3i se bat tous les jours pour les salariés Sopra Steria !

S3i est un syndicat autonome, ne bénéficiant pas de subsides publics. **S3i** est toujours présent aux côtés des salariés pour les représenter, les défendre et faire respecter leurs droits.