



27/08 – CRH juillet : effort minimal, S3i lance une alerte

Le point social le plus marquant du CSE d'août est le **CRH de mi-année qui reste très sélectif** et ne traite qu'une partie limitée des situations salariales.

Résultat global : **1.401 salariés augmentés** sur 12 889 éligibles, soit **10,87 %**. Aucun salarié promu sur ce cycle.

Effort accordé : **149 € mensuels en moyenne** (médiane 150 €), pour un budget limité à **+0,39 %** de la masse salariale éligible.

Vigilance **S3i** : **1.336 salariés** apparaissent sans augmentation depuis 3 ans ou plus. Ce sujet pèse directement sur l'engagement et les démissions.

10,87 %
augmentés

0
promotion

149 €
moyenne

10,6 %
≥ 3 ans
sans augm.

Ce que S3i demande :

- un suivi anonymisé des salariés sans augmentation depuis 3 ans et plus ;
- des corrections ciblées sur les bas niveaux et situations de blocage ;
- un lien assumé entre politique salariale, fidélisation et qualité des missions.

À rapprocher des démissions : la rémunération ressort comme l'un des premiers motifs exprimés, avec le manque de projection et l'intérêt de mission. Le CRH ne peut donc pas rester un simple exercice budgétaire, mais doit être un outil de motivation, reconnaissance, et justice.



Paradoxe à résoudre : résultats solides, reconnaissance différée !

Le Groupe Sopra Steria publie un S1 solide et relève ses objectifs avec l'assurance affichée de faire un ROA 2026 au moins égal à celui de 2025 (soit 9,5%), mais les salariés voient un cycle salarial limité et un report du prochain CRH au 1^{er} trimestre 2027 (même si rétroactivité au 1^{er} janvier).

Pour S3i, septembre doit être un test concret : transparence, corrections ciblées et partage réel de la valeur créée.

Indicateurs économiques à fin juillet

Effectifs : 13.538 salariés (**-49**) : 89 entrées/ 138 sorties dont : 76 démissions/ 6 Licenciements/ 11 Rupt. Conv./ 26 Fin d'essai / 3 Fin de CDD / 15 Dép. Retraite. / 1 Mutation.

Intercontrat : Hausse à 3,1% (**+0,1%**) soit 305 ETP

Sous-traitance : Baisse à 10,8% (**-1,5%**) soit 1675 ETP

Télétravail Régulier : Hausse de 91,14% à 91,49% (**+0,35%**) 1.141 salariés ne font pas de télétravail régulier.

Démissions reçues sur 1 mois (hors structures) :

72 en juillet 2026 vs 99 en juin 2026
vs n-1 86 en juillet 2025 vs 119 en juin 2025

Démissions reçues sur 12 mois glissants (hors structures) :

août 2025-juillet 2026 : 947 démissions (**-1,46%**)
vs n-1 août 2024-juillet 2025 : 961 démissions.

Autres points traités au CSE de fin août

Airbus / CPR : mise en place d'un contrôle primaire et de condition d'accès à partir de septembre 2026, avec déploiement progressif ; *refus possible sans sanction du salarié, mais affectation à sécuriser.

Packmind / Promyze : consultation sur l'acquisition de 100 % du groupe pour renforcer l'AI Backbone ; 7 collaborateurs et avis CSE est attendu en septembre.

Travail du dimanche : retours juillet-août et nouveaux projets août-septembre : vigilance sur le repos obligatoire, la fréquence et justification client.

Incendies / canicule : des élus demandent un suivi concret des cas de télétravail empêché : domicile surchauffé ou enfumé, absence de clim, impossibilité matérielle de travailler. Congés utilisés, heures sup., DUERP/PPR et qualité de l'air doivent être tracés.

Position S3i : le télétravail est à prioriser quand il protège ; le travail sur site SSG climatisé doit être possible quand le domicile n'est pas adapté. Refuser cette option par dogmatisme comme certains élus CGT le revendique, expose inutilement les salariés à la chaleur chez eux (cf. notre com syndicale mensuelle).

SystemX : complément de mise à disposition gratuitement par SSG d'un salarié d'Aéroligne Engineering à 50 % pendant 8 mois. **Sujets** : méthodes/outils pour confiance de bout en bout, conformité AI Act/normes, robustesse et monitoring de systèmes critiques IA générative/hybride. **Lieux** : sur sites SystemX ou en télétravail.

Effectifs / départs / télétravail : suivi des sites et des motifs de départ ; la rémunération et la projection restent des signaux RH à surveiller.

À suivre en septembre

Avis CSE attendu sur Packmind / Promyze.

CPR Airbus : * garanties salariés et avis avocat CSE à venir.

Réponses direction attendues suite avis CSE : DAHER, Nantes Crébillon, vœux économiques envoyés au Conseil d'Administration.

Danger sur la valeur des chèques Cadeaux Noël

Face à un trésorier du CSE qui préfère faire des placements, limite les activités ASC et gère le CSE comme une épicerie. Les élus **S3i** seront attentifs à ce que les prestations soient maintenues, notamment la valeur des chèques cadeaux Noël !