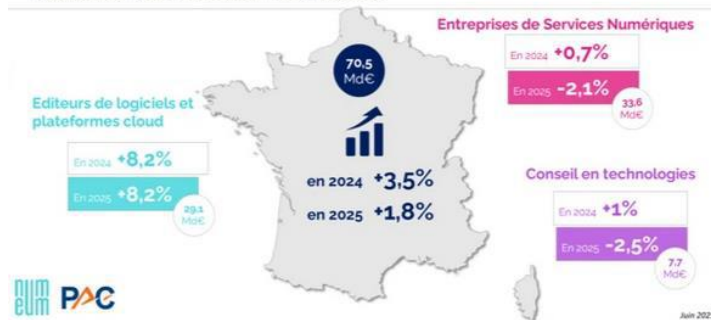




Politique Sociale et Economique – L'impact sur no emplois - Extraits

En France, Fin de la période de croissance ininterrompue depuis 15 ans pour les ESN et le conseil en technologie

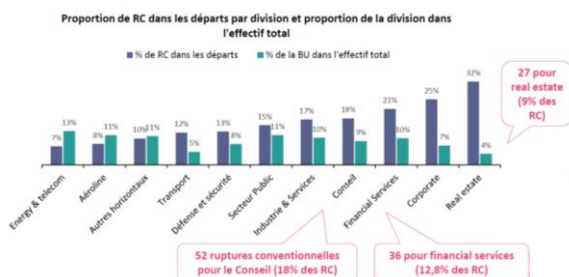
Prévisions 2025 : ralentissement de la croissance du marché du numérique avec un recul des services numériques et une croissance identique pour les éditeurs.



Après une croissance globale de +6,5% en 2023, le marché du numérique a cru de seulement +3,5% en 2024. La situation en 2025 devrait encore se tendre et pour la première fois, le marché du conseil IT au global devrait se réduire.

Conséquences à Sopra Steria :

- **Chiffre d'affaires en recul** : Groupe – 4,3% ; **Conseil** : -10,5%
- **Effectifs en baisse de 3% (Soit 600 personnes)** malgré 490 salariés supplémentaires venant d'entités intégrées en 2024, 2025
- **Net ralentissement des embauches en 3 ans (-47%)**
- **Baisse du turn over**
- **Augmentation des ruptures conventionnelles** (30 par mois!) et **licenciements**.



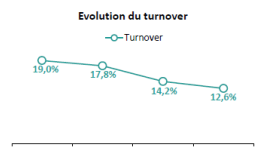
Tout savoir

Pourquoi la politique sociale et économique de Sopra Steria fait-elle l'objet d'une expertise annuelle ?

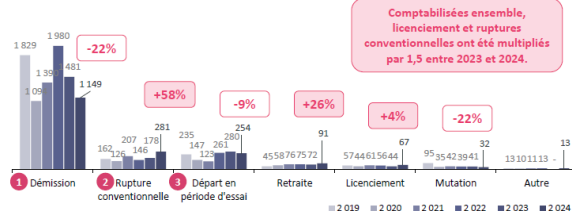
Chaque année, le **CSE** est consulté sur la **politique sociale de l'entreprise**, c'est-à-dire sur tout ce qui touche directement notre quotidien : **emplois, salaires, formation, conditions de travail, santé, sécurité, égalité femmes-hommes, équilibre vie pro/vie perso, recours à la sous-traitance ou à l'intérim**, etc.

Cette consultation est l'une des 3 expertises obligatoires prévue par la loi. Pour cela, elle mandate un cabinet d'experts comptables qui s'appuie sur les données fournies par la direction et sur des interviews de nos dirigeants.

Elle permet à vos élus de mieux **comprendre** comment est gérée l'entreprise, de **dialoguer** avec la direction, d'**émettre un avis** et des **recommandations** auxquelles la direction est tenue de répondre, et de **vous informer**.



Départ par motif de 2019 à 2024



L'utilisation de la Rupture Conventionnelle individuelle dans le cadre global de réduction d'effectifs pour cause économique est interdite par la loi. Un PSE (Plan de Sauvegarde de l'emploi) doit être utilisé. Il est plus protecteur pour les salariés et plus équitable.



CONFEDERATION GENERALE DES CADRES - SOPRA STERIA – Octobre 2025

2

Parts variables – Partie 2

La partie 1 a été publiée dans la [newsletter CFE-CGC d'octobre 24](#) en page 3

En 2025, les règles d'attribution des parts variables ont été modifiées par la direction - sans consultation du CSE, ce qui est illégal. Voici les principaux changements :

- ❑ **Multipliation plutôt qu'Addition** : Les objectifs individuels sont utilisés pour multiplier à la hausse ou à la baisse les objectifs collectifs. **Conséquence** : Si tout ou partie des objectifs collectifs ne sont pas atteints, vous multipliez la part variable de vos objectifs individuels par zéro¹, ce qui donne ... Zéro !! Bel encouragement de vos efforts !!
- ❑ **Objectifs non signés** : Par le passé, les objectifs étaient signés (même si on ignorait si la signature valait engagement ou simple prise de connaissance). Ils sont maintenant juste disponibles dans Face2Face / MyTalentPartner. **Sans scrupule, il est indiqué qu'ils sont applicables au 1^{er} janvier 2025 alors qu'ils ont été communiqués à mi-Avril, ce qui est illégal. C'est astucieux de la part de la direction ! Comme il n'y a plus de document daté et signé, il n'y a plus aucune preuve que la remise a été tardive.**
- ❑ **Impossible de vérifier soi-même le calcul de son variable**. Selon une jurisprudence constante, **le salarié doit pouvoir vérifier que le calcul de sa rémunération variable a été effectué conformément aux modalités prévues**, et l'employeur doit fournir les données nécessaires pour une discussion contradictoire. Voir [Avocat Franc Muller](#).
En pratique, lorsqu'un salarié bénéficie d'un variable, son manager Sopra Steria ne lui communique jamais les éléments de calcul, et encore moins par écrit. Quant aux **objectifs collectifs**, ils pourraient être publiés, mais le salarié n'en connaît pas la valeur !! Et personne n'ose se plaindre de peur d'être sanctionné l'année suivante ...



- Voilà, je t'explique. C'est très simple : Tu prends chacun des 4 critères individuels, tu multiplie par 1 +/- 10% ou 20% ou 40% sur les critères collectifs et ça donne le variable ...
- J'ai rien compris !
- C'est pas grave, tu donneras ce que tu veux, c'est plus simple. De toutes façons, personne n'y comprend rien, c'est ça l'astuce ...

Bref, rien ne change ! C'est toujours le règne de l'opacité, avec des critères subjectifs et arbitraires laissés à la main de la direction.

Bienvenue à Latitude à nos collègues SHRS, Real Estate, Sopra Solutions et Aurexia !

Début septembre, nous avons accueilli à **Latitude** nos collègues de la tour **Trinity** (SHRS, logiciels de Ressources Humaines et **Real Estate**, logiciels de gestion immobilière à Latitude, soit 400 personnes de plus, occasionnant la réouverture du 3^e étage et quelques déménagements, ainsi que **Sopra Solutions**, provenant de l'ex-Sopra Banking Software.

Début Octobre, ce sont nos ~130 collègues du cabinet **Aurexia** qui nous ont rejoint au 3^e étage de atitude, venant gonfler les effectifs du **Conseil Services Financiers** (banque, assurance).

Bienvenue à tous !

sopra hr
SOFTWARE

sopra real estate
SOFTWARE



Aurexia

Notre site Sopra Steria CFE-CGC



Vos représentants de proximité CFE-CGC pourront vous renseigner :
Emplacement du local vélo, des douches, de l'infirmerie, des locaux syndicaux, accès parking, cantine, salles de réunion, stores, clim, casiers, ...



CONFEDERATION GENERALE DES CADRES - SOPRA STERIA – Octobre 2025

3

Réorganisation : On ajuste !

Petite marche arrière sur la réorganisation de 2024 :

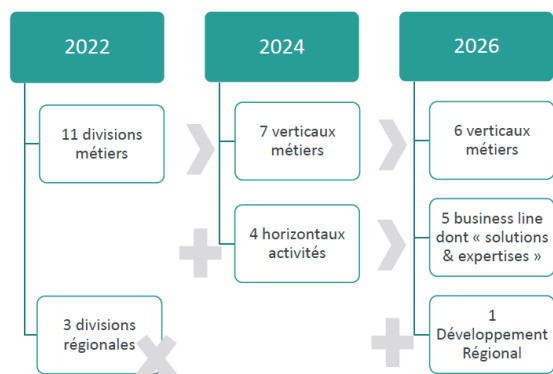
- Avoir voulu créer des verticaux parfois trop gros et avoir supprimé les divisions régionales a fait perdre du business en région et de la proximité managériale
- En revanche, les expertises transverses multi-sectorielles dites horizontales (Conseil Next, SAP, Cyber, DPS¹, Solutions² ont bien fonctionné

¹ DPS = Digital Platform Services incluant Cloud, Infrastructure, etc.)

²Solutions = Centres d'expertises



- Vous avez beau temps à Nice ? Je vous appelle de Paris. Je suis votre manager de proximité.
- Je vois ça, belle proximité en effet !



Logique en 3 niveaux :

- 1. Projet et grands comptes sectoriels** : Aéroline, Défense & Sécurité, Services Financiers (dont Assurance), Services Publics, Transport, Energie & Télécom.
- 2. Expertises, renommées business line** : Next (Conseil), SAP, DPS, Cybersécurité, Solutions & expertises (regroupement des centres d'expertises)
- 3. Projets et comptes locaux**

Enfin, la proximité client, la proximité managériale, le business en région, c'est bien aussi !

Améliorer votre quotidien - Les propositions de la CFE-CGC – Exemple à Latitude

La CFE-CGC a demandé :

1/ que le site de Latitude soit équipé d'un **espace en libre-service pour l'entretien des vélos et trottinettes**. La direction s'est montrée intéressée par l'idée qui améliorerait le score RSE et encouragerait les salariés qui le peuvent à utiliser une « mobilité douce » meilleure pour leur santé et l'environnement. Le point est en cours d'étude. Des bornes de recharge pour vélos électriques sont aussi à l'étude.

2/ D'étudier avec la société de restauration la possibilité d'appliquer une **réduction pour les repas pris après 13h**, afin de mieux gérer l'affluence et de prendre en compte un moindre choix en fin de service.



*J'ai pu regonfler mes pneus au boulot !
Ils pensent à nous à la CFE-CGC*



La Newsletter CFE-CGC

CONFEDERATION GENERALE DES CADRES - SOPRA STERIA – Octobre 2025

4

Avoir des élus CFE-CGC dans votre entreprise, c'est avoir des représentants pour un dialogue social ouvert constructif et d'avenir... Parce que l'entreprise c'est d'abord l'humain, et que sans vous ce n'est plus qu'une coquille vide...

Une question d'ordre social, salaire, vos conditions de travail, un conflit, un handicap, une rupture ? Contactez votre représentant CFE-CGC Sopra Steria en toute discrétion à notre adresse : cfecgc.soprasteria@fiec-cfecgc.org

En adhérant, **vous bénéficiez d'une permanence juridique**, et du conseil de vos représentants CFE-CGC. Vous participez également à la défense active de votre travail, de votre métier.

Pourquoi CFE-CGC ? Chut ! On vous explique tout ! En 1981, on rajoute CFE pour « Confédération Française de l'Encadrement », pour s'ouvrir à l'ensemble de l'encadrement, même les non-cadres ...

4^e syndicat de France, la CFE-CGC est forte de ~~150.000~~ 160.000 adhérents (*)

Nos actions à Sopra Steria : Défendre vos intérêts, vous informer de nos victoires et de nos combats

(*) Encore plus nombreux cette année !!

La CFE-CGC est présente dans toutes les grandes ESN, les cabinets de conseil, et dans la plupart des entreprises du privé et du public.

Quelques beaux succès :

- Création de la retraite complémentaire pour les cadres (AGIRC)
- Création de l'APEC, spécialisée dans l'emploi des cadres
- Congé paternité, mis en place en 2002 sur demande de la CFE-CGC, doublé en 2021 (28 jours)

Bon à savoir : Une adhésion est anonyme, elle est déductible aux 2/3 sur votre déclaration de revenus.

A la CFE-CGC, elle revient à moins de 6€50 par mois.

Pour adhérer :

Contactez-nous par mail ou téléphone

Ou en ligne :

<http://www.fiec-cfecgc.org/adherer-en-ligne/>

Contact : Envoyez-nous la fiche ci-dessous complétée à : cfecgc.soprasteria@fiec-cfecgc.org

Nom : _____
Prénom : _____
Mail : _____
Tél : _____
Adresse : _____ Code postal : _____ Ville : _____

Vos représentants - Contactez-nous en toute discrétion

François MAISTRE : 06.63.68.84.18 / Sopra Steria
Frédéric GIZARD : Tours / Le Mans
Patricia ANDASSE : Paris Latitude
Sylvie GEGOUT : I2S
Fabrice CORDONNIER : Lille
Jacques BERHOCOIRIGOIN : Toulouse



Jacques FAUVEL : 06.31.84.84.05 / Sopra Steria
Laurent VAYSSIERE : Sopra Steria
Pascale CHEHIKIAN : Lyon Grenoble
Thierry TZONOS : Sopra Steria - Nice
Libia ACERO BORBON : HR Software
Jean-Noël CHALOPIN : HR Software