



Le télétravail : Quel impact sur le coût et l'organisation d'un poste de travail ?

Avec la généralisation récente du télétravail, on aurait pu imaginer que le coût par salarié d'un poste de travail baisse significativement. Qu'en est-il ?

En 2025, le bureau poursuit sa transformation avec le travail hybride : il devient un lieu d'échanges, d'apprentissage et de cohésion plutôt qu'un simple espace de production. Les entreprises redéfinissent la valeur de leurs locaux entre contraintes budgétaires, attentes sociales et enjeux écologiques. Selon les Buzzy Ratios 2025 publiés par l'IDET (*Institut des Dirigeants de l'Environnement de Travail*), le coût moyen d'un poste de travail atteint **11 111 €**, en hausse de 2 % par rapport à 2023.

Ce montant varie selon les secteurs et régions, mais confirme que le bureau reste un levier d'engagement et de performance.

Le télétravail a réduit les surfaces nécessaires, tout en renforçant les besoins en espaces collaboratifs et zones de convivialité. La surface moyenne par poste est désormais de **15 m²**, soit **-35 % depuis 2009**. Les services aux collaborateurs progressent de 32 %, atteignant 957€ par personne : **conciergerie, restauration, sport ou mobilité douce deviennent la norme**.

Le bureau se positionne désormais comme un outil de management et d'attractivité, au même titre que la rémunération ou la formation. Pour l'IDET, « **le retour au bureau ne se décrète pas, il se désire** » : le poste de travail est perçu non plus comme une charge, mais comme un investissement stratégique RH favorisant fidélisation, engagement et bien-être.

Et à Sopra Steria, où en est-on ? Selon le nouveau Directeur Général Xavier Pecquet, il est normal de réduire les surfaces de bureau, car elles sont inutilisées et il préfère que les sommes ainsi économisées permettent de revaloriser les salaires. **A la CFE-CGC nous disons la même chose depuis 5 ans ! Par contre, le retour financier aux salariés reste à démontrer !!** Pas d'accord non plus pour forcer les salariés à venir les lundis et vendredis pour répartir la charge.

Voir aussi : [Le coût d'un poste de travail](#)



*Tu vois ? Quand les locaux sont sympas (salle de sport, orchestre, cantine au top), les salariés reviennent !
Euh, oui, mais le calme et l'espace, c'est bien aussi !!*

Santé mentale des cadres : un signal d'alarme que la CFE-CGC tire depuis longtemps.



Un tiers des cadres français déclarent souffrir de troubles de santé mentale, liés à la surcharge, aux objectifs irréalistes et à la pression constante.

La CFE-CGC dénonce une **“culture du dépassement”** devenue toxique, où **la performance prime sur la santé**.

Le problème est structurel, pas individuel : il faut repenser l'organisation du travail plutôt que culpabiliser les salariés.

Les applis bien-être ou formations à la “résilience” restent inutiles sans réforme de fond.

Seul un quart des cadres jugent leur entreprise attentive à la santé mentale, une inaction qui fragilise durablement la performance.

La CFE-CGC appelle à renforcer le dialogue social, la qualité de vie et les conditions de travail et la formation des managers.

Avec le projet **SUPERManagement** mené avec l'Anact, elle agit pour transformer les pratiques managériales.

Tout savoir : [Santé mentale des cadres](#)

A la CFE-CGC, nous pensons que la santé mentale demeure le vrai baromètre du travail réel



Départ du directeur général Cyril MALARGE Pourquoi ? Quel impact pour les salariés ?

Le 8 octobre dernier, Cyril Malargé annonçait subitement sa démission

Il a en effet choisi de rejoindre un concurrent, ALTEN.

Inquiets, vos représentants ont demandé un CSE extraordinaire pour connaître les raisons de ce départ et étudier son impact sur le business et les salariés. **Pierre Pasquier** est venu en personne pour répondre à nos questions. Selon lui, Alten n'est pas un concurrent direct car il n'est pas positionné sur les mêmes marchés et il n'y a pas à craindre d'utilisation par Cyril d'informations stratégiques confidentielles.

La démission est à l'initiative de Cyril et n'était pas prévue.

Un recrutement externe est lancé. Un dispositif est mis en place pour assurer l'intérim.

Les objectifs de rentabilité et les perspectives économiques restent inchangés (voir ci-joint).

Le rôle du DG à Sopra Steria : Piloter toutes les entités du groupe

La comparaison Sopra Steria / Alten

Critère	Sopra Steria	Alten
Effectifs	50.000	58.000
Chiffre d'affaires	5,8 Md€	4,1 Md€
Positionnement marché	Grand groupe de services numériques « full-stack » (conseil, digital, tech) pour grandes entreprises et organisations publiques.	Spécialiste de l'ingénierie et des services technologiques, avec forte orientation vers l'industrie
Focus secteur / spécialisation	Services financiers, secteur public, défense, aérospatial, énergie, transport, telecom, logiciels RH & immobilier	Ingénierie sur : aéronautique, spatial, défense, automobile, rail/mobilité, énergie/environnement...
Valeur ajoutée / différenciation	Mise en avant de l'accompagnement global, de la transformation digitale, de l'innovation, de la durabilité et des technologies (IA, cloud, etc.).	Mise en avant de l'ingénierie de haut niveau, de la proximité avec les clients industriels, de l'expertise technique, et couverture de l'ensemble du cycle produit.

Quelques nouvelles du groupe

- Allemagne et Scandinavie : Situation morose
- L'Europe du Sud (Espagne, Italie) est la plus dynamique en ce moment
- Un très gros contrat a été décalé en UK, plombant les résultats mais va démarrer prochainement

Le poids respectif de chaque zone géographique

Zone / pays	Effectifs
France	21 000
UK	6 800
Allemagne / Autriche	2 500
Benelux	4 000
Scandinavie	3 500
Espagne	4 400
Italie	1 200
International Service Centres (Inde, Pologne, Espagne, N-Africa)	7 900



- Cette année, c'est le Sud qui tire le groupe !
- Bravo !
- Photo prise avant les résultats des CRH -

Situation économique au 3e trimestre : C'est mieux ! Peu d'intercontrats

- La direction a annoncé un léger mieux sur le 3^e trimestre et des perspectives prometteuses pour le 4^e.
- Le CA et les effectifs ont fondu de ~3%, mais la marge est restée constante
- Le principe d'avoir un second CRH en Mai pourrait être abandonné: Selon la direction, la situation économique et le bas niveau d'inflation ne le justifient plus





Emplois & IA : Même le Cloud est menacé !

Sopra Steria cherche à développer le « NextGen » dont le Cloud fait partie, tandis qu'au même moment, IBM annonce de lourdes suppressions d'emploi dans le Cloud.



Ma femme me disait : « Travailler dans les nuages ? Ton job, c'est du vent ». Elle avait raison ...

IBM poursuit sa réorganisation avec une nouvelle vague de licenciements, touchant surtout sa division **cloud et infrastructure**. Selon Bloomberg, **plus de la moitié des effectifs américains** de ce département sont concernés, soit **entre 2 700 et 5 400 suppressions de postes** à l'échelle mondiale (1 à 2 % des effectifs).

Les salariés touchés disposent de 30 jours pour retrouver un poste interne avant licenciement avec indemnités.

Ces coupes visent à **rééquilibrer les activités** après des résultats jugés décevants dans le cloud et à améliorer la rentabilité promise pour l'infrastructure.

Des sources internes évoquent aussi une **délocalisation vers l'Inde**, sans impact annoncé pour la France.

IBM justifie ces mesures par une volonté d'adapter ses compétences aux besoins clients.

La firme comptait **270 300 employés fin 2024**, contre 160 000 aux États-Unis en 2002.

Le ralentissement de **Red Hat**, filiale clé du cloud hybride, a contribué à cette décision : sa croissance (14 %) est inférieure aux attentes.

Selon les analystes, ces tensions internes traduisent des difficultés d'exécution et de coordination au sein d'IBM, malgré une image encore solide auprès des entreprises.

L'article complet : [IBM supprime des emplois dans le Cloud](#)

RSE : Les propositions de la CFE-CGC sur le changement climatique

COP 30 : la CFE-CGC porte la voix des salariés jusqu'à Belém.

Dix ans après l'Accord de Paris, la **COP 30** se tiendra du **10 au 21 novembre 2025 au Brésil**, dans un contexte d'urgence climatique mondiale.

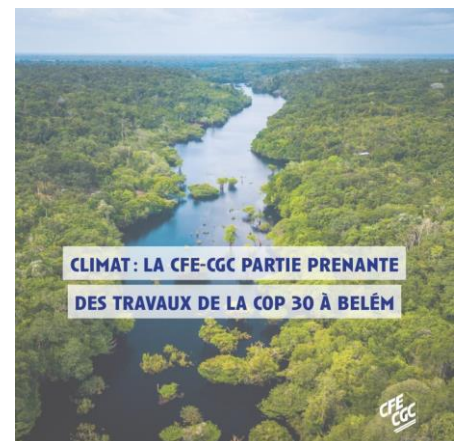
La **CFE-CGC** y participera officiellement, accréditée par l'ONU — une reconnaissance du **travail de fond mené pour intégrer l'écologie dans le dialogue social**.

Sur place, nos représentants défendront la place des salariés dans la transition : emploi, compétences, santé, et conditions de travail durables.

La CFE-CGC rappellera que **le dialogue social est un levier essentiel de la transition écologique** et qu'une action crédible passe par **une transition juste et partagée**.

Ses priorités : justice sociale, engagement des salariés, équilibre entre économie et biodiversité, et transition énergétique équitable.

En participant à la COP 30, la CFE-CGC **agit concrètement au plus haut niveau international** pour que la transition écologique soit aussi **une réussite sociale et humaine**.



En savoir plus : [La cfe-cgc à Belém](#)

La CFE-CGC, un syndicat national qui sait s'engager sur les sujets clef !



La Newsletter CFE-CGC

CONFEDERATION GENERALE DES CADRES - SOPRA STERIA – Novembre 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@fieci-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.fieci-cfecgc.org/adherer-en-ligne/>

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