



Vos élus de la CFE-CGC vous souhaitent un Joyeux Noël !

Situation économique Les échos du CSE

Le 3^e trimestre est finalement un peu meilleur que prévu et le 4^e trimestre s'annonce favorable (pas au point d'augmenter nos salaires, hein !).

De façon schématique, le chiffre d'affaires a baissé de 3%, les effectifs aussi, et la marge s'est à peu près maintenue.

La sous-traitance, - qui nous sert notamment de variable d'ajustement -, a été fortement réduite, les embauches également. En conséquence, **certaines équipes se retrouvent sous une grosse pression, faute de compétences en nombre suffisant.**

Si l'économie repart en 2026 (et on l'envisage maintenant), il va falloir recruter assez vite !

En cas de surchauffe sur votre projet, contactez vos représentants CFE-CGC !

AH, la cooptation, quel régal !

Nous avons dénoncé dans notre newsletter de [Mars 25](#) les pratiques dissuasives pour la cooptation. Témoignage édifiant d'un salarié :

*Je voulais coopter une personne de mon entourage. Je me renseigne et j'apprends que je dois pousser sa candidature sur le site « MyReferrals ». Et là, je découvre 783 annonces de poste pour la France. Je comprends que je dois toutes les parcourir pour savoir si l'une d'elles correspond. **Lunaire !! J'ai tout de suite abandonné.** Je ne peux pas passer des dizaines d'heures à explorer tout ça !!*

Une autre fois, j'étais passé par ma RH. Je n'ai plus jamais eu de nouvelles ! Apparemment, la direction fait tout pour décourager les candidatures ! Pourquoi ne pas au moins indiquer sur une page la liste des responsables RH par domaine qui traitent les CV ?

Rêvons un peu. Je souhaite pousser une candidature. Soit je la pousse au niveau France car je ne sais pas l'orienter, soit je coche des **domaines** (Services Financiers, Public, Aéronautique, Transports, etc), des **métiers** (Intégration, Conseil, Fonctions support, Edition, etc..), une **zone géographique**, pour faciliter son traitement. Ensuite, je reçois un ticket de suivi et je peux savoir où elle en est : En cours d'analyse, Rejetée, En cours de validation, Acceptée, Embauche faite. **Amazon le fait pour un colis à 5€ avec une date de chaque étape, et nous, on ne le ferait pas pour nos candidats, spécialistes IT ?? C'est sérieux, ça ?**



*Ca pourrait être si simple !!
A l'heure de l'IA, ils devraient tout de même tout de même moderniser un peu leur système ...*



Relations amoureuses au travail – Que dit la loi ?

Ces derniers mois, deux affaires très relayées dans le monde de la tech et des grandes entreprises ont fait réagir : chez **Astronomer** aux États-Unis (juillet 2025) et chez **Nestlé** en Suisse (septembre 2025), des dirigeants ont été mis en cause pour des relations amoureuses avec des subordonnées. Aux USA, ces situations entraînent souvent des sanctions rapides, car les entreprises cherchent surtout à limiter le risque sur leur réputation. En France, le cadre est beaucoup plus protecteur pour la vie privée des salariés.

En effet, la loi française dit clairement que **la vie amoureuse relève de la vie privée**. L'article 9 du Code civil et l'article L.1121-1 du Code du travail empêchent un employeur d'interdire les relations entre collègues. Une entreprise n'a donc pas le droit d'ajouter dans son règlement intérieur une clause disant "pas de relations entre salariés" : ce serait illégal et assimilé à de la discrimination. Dans un cadre normal – deux collègues sans lien hiérarchique – **rien n'interdit de sortir ensemble**, et l'employeur n'a pas à intervenir.

Mais cette liberté n'est pas totale : si une relation impacte réellement le travail (tensions dans l'équipe, disputes sur le lieu de travail, infos sensibles mal partagées, baisse de performance...), alors l'entreprise peut agir, mais uniquement **de manière proportionnée**. Par exemple : un rappel à l'ordre, un avertissement ou une réorganisation si nécessaire.

Les choses deviennent plus sensibles lorsqu'il existe un **lien hiérarchique** : manager / collaborateur direct. C'est là que les risques augmentent : soupçons de favoritisme, malaise dans l'équipe, conflits d'intérêts, voire accusations possibles de harcèlement ou d'abus d'autorité. Dans ces cas, beaucoup d'entreprises françaises demandent –

via leur code de conduite – **de déclarer la relation à la RH** pour éviter les situations risquées.

Les sanctions ne visent jamais le fait d'être en couple lui-même, mais les **comportements qui perturbent l'entreprise**. Cela peut aller d'une mutation à un licenciement s'il y a de véritables fautes. Les juges français sont stricts : un "risque potentiel" ne suffit pas, il faut un impact concret.



Harcèlement : Agir

Il doit bien entendu y avoir un consentement mutuel, sinon on bascule très vite vers le **harcèlement sexuel**, puni par la loi et motif de licenciement.

Dans cette situation, contactez les référents harcèlement :

https://steria.sharepoint.com/sites/intra_fr_all_techcare/SitePages/R%C3%A9f%C3%A9rents-Harcelements-sexuel.aspx



Encore une flèche lancée pour rien !

Voir : [Courrier Cadres - Relations amoureuses](#)

Il y a aussi le cas de **l'obligation de loyauté**, par exemple pour un responsable RH amoureux d'une représentante syndicale, licencié pour l'avoir caché, même sans autre élément probant. [Lire Ceolis](#).

Formations : Préparez 2026 !

Pour ceux qui l'ignorent, en fin d'année, les formations sont parfois **refusées** : Soit parce que les budgets formation ont été dépensés, soit pour améliorer au dernier moment la rentabilité de votre entité en rognant sur tout ce qu'on peut, si elle est inférieure aux attentes.

La bonne idée ? Pour augmenter vos chances, planifiez vos formations en début d'année !



Employer des seniors (45+) : Bonne ou mauvaise idée ? Ce qui se fait à Sopra Steria

Seniors au travail : un atout encore sous-estimé dans un marché en tension

Dans un marché de l'emploi en tension, les seniors restent paradoxalement peu intégrés, alors que leur expérience, leur stabilité et leur capacité d'adaptation constituent un levier précieux pour les entreprises.

En France, on est considéré comme « senior » dès 45 ans, âge où l'accès à l'emploi se complique malgré l'allongement des carrières. Le paradoxe est clair : alors que les entreprises peinent à recruter et à retenir les compétences, les profils expérimentés demeurent sous-représentés. Le taux d'emploi des 55-64 ans atteint 60,4 % en 2024, encore loin de la moyenne européenne (65%) et de pays comme l'Allemagne (75%) ou la Suède (78%).

Pourtant, leur savoir-faire représente un atout majeur pour la performance et la transmission interne. **Les seniors restent victimes de nombreux stéréotypes : trop chers, peu digitaux, peu adaptables. La réalité est tout autre :** ils sont prêts à se former et à évoluer. 61 % des cadres de plus de 50 ans se déclarent prêts à suivre une formation, autant que les plus jeunes. **Leur fidélité réduit le turnover et leur expertise sécurise la qualité des process.**



- On pensait t'apprendre des trucs, mais là, Michel, t'es bluffant ! Comment tu fais à ton âge pour savoir tout ça ?

Beaucoup de seniors acceptent des missions temporaires, du temps partiel ou le portage salarial pour rester actifs malgré un marché qui les freine dès le CV. Quelques dispositifs existent, comme le CDI senior ou des programmes de mentorat intergénérationnel, mais ils restent rares.

Pour inverser la tendance, il faut changer le regard sur l'âge, renforcer la formation, valoriser la complémentarité des générations et adapter le management. Intégrer les seniors est désormais une nécessité économique : les exclure fait perdre des compétences essentielles et affaiblit la cohésion. **L'article complet :** [Courriers Cadre 3.12.25](#)

Vu à Sopra Steria

Un salarié de 55 ans, 30 ans d'ancienneté, à quelques années de la retraite, et en mission pour encore au moins 2 ans, se voit proposer une Rupture Conventionnelle puis une mutation.

Vous disiez ? Great Place to Work ?

La CFE-CGC estime que la bienveillance et la reconnaissance restent perfectibles ...

Inflation & CRH : Quel rapport ?

La direction nous a indiqué qu'elle envisage de supprimer les CRH de Mai, car la conjoncture difficile et la faible inflation (**0,9% sur 12 mois glissants en Octobre 2025**) ne les justifient plus.

De toutes façons, **les salariés restent la variable d'ajustement** (augmentations, licenciements, ...)



Chacun appréciera, surtout tous ceux qui ont perdu du pouvoir d'achat ces dernières années ...

[Source Insee : Inflation 2025](#)



La Newsletter CFE-CGC

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

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

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

Pour retrouver toute notre actualité Sopra Steria :

<https://sopra-steria.fici-cfecgc.org/>



Notre site Sopra Steria CFE-CGC

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