



CONFEDERATION GENERALE DES CADRES - SOPRA STERIA – Mars 2026

1

Retours de CRH : De pire en pire !

Réjouissons-nous tous que l'entreprise ait des résultats les meilleurs de ces dernières années, avec une rentabilité à 9,5%, ...

... Rentabilité faite au détriment des salariés dont seulement 20% sont augmentés cette année, le plus faible taux !!

La logique est claire : Recruter un nouveau PDG pour 2M€ de salaire annuel + 2M€ en actions, soit 3 fois plus que l'ancien, pour améliorer la rentabilité de l'entreprise et mieux servir les actionnaires.

Et pour les salariés ? Quelques ateliers GPTW (Great Place To Work) devraient suffire !

Vous avez le pouvoir de ne pas accepter cette logique, en étant plus sévère au prochain GPTW. Il est toujours placé quelques mois avant la communication des retours de CRH de début d'année, plutôt qu'après. Pourquoi, selon vous ??

A la CFE-CGC, il nous semble juste normal que tous les salariés qui font leur travail correctement ne doivent pas perdre de pouvoir d'achat d'une année sur l'autre. Cela devrait concerner au moins 4 salariés sur 5. N'augmenter que 20% des salariés, c'est dire à tous les autres : « **Vos efforts ne comptent pas, ils n'ont servi à rien, même si vous en aviez fait moins, vous auriez juste eu la même chose !** ».

Le discours de la direction est de prétendre que vous devriez faire des exploits extraordinaires pour mériter une « augmentation », en confondant habilement la différence entre augmentation et maintien de pouvoir d'achat, très érodé les années passées

La part du lion ... et les miettes pour les autres

- **Participation 2025** annoncée : 380€ par salarié avant prélèvements soit 5,1 M€ distribués : **A peine plus pour 13.000 personnes que le seul salaire du PDG ...** Tout est normal, selon la direction ...
- **Intéressement 2025** : Estimé autour de 1.500€ par salarié avant prélèvements, conformément aux accords d'entreprise signés



Ca va bien vous suffire, non ? Vous voulez ma ruine ??

Est-ce la meilleure façon de motiver et fidéliser les salariés ?

alors qu'on s'attend à une nouvelle flambée des prix de l'énergie compte tenu de la conjoncture mondiale, et qu'on peut redouter un ralentissement économique en France ?

Région parisienne – Ce qui change ou pas dans nos bureaux

- **Bail Latitude prolongé jusqu'en 2035**
Enthousiaste concernant ce bâtiment, la direction a décidé de reconduire notre bail à Latitude avant l'échéance ! Elle apprécie notamment son emplacement près des transports (y compris le nouveau RER E), ses services, et les échanges facilités entre équipes dans ce gros bâtiment de 8 étages, où se croisent des équipes SSG, I2S, HRS, ...
Etonnamment, l'information nous parvient par la

presse et pas par la direction, qui ne semble guère pressée de partager l'information avec vos représentants de proximité (RP) ni en CSE ...
[savoir pourquoi, avec notre bailleur, GCI](#)

- **Kleber, sous-locataire trouvé !**
Avec le départ de Kléber des équipes Sopra Banking Software (qui ont rejoint 74Software, ex-Axway), des espaces restaient inoccupés à Kléber et un projet de sous-location avait été lancé, qui a maintenant trouvé preneur. Des travaux d'adaptation sont en cours.

Le saviez-vous ?

En Belgique, **les salaires sont indexés sur l'inflation**, le **pouvoir d'achat** y est environ **10% plus élevé** qu'en France, les **inégalités** (mesurées par l'indice de Gini) **plus faibles** qu'en France, la **dette** plus faible qu'en France



CONFEDERATION GENERALE DES CADRES - SOPRA STERIA – Mars 2026

2

**Imaginez : On vous indique d'un coup que vous allez travailler pour une autre entité du groupe, sans vous demander votre avis !
Enormes dégâts à la DSI ...**

Plusieurs personnes de la DSI SSG se sont vues indiquer qu'elles travailleraient désormais pour I2S, sur diverses missions, sans qu'on leur demande leur avis, en attendant une éventuelle mutation autoritaire !

Résultats : Plusieurs salariés en stress maximal, entraînant RPS, arrêts de travail, etc. Le CSE SSG a réagi

Vos élus du CSE SSG ont demandé à la direction la tenue d'un CSE extraordinaire comme la loi le leur permet, pour que la direction s'explique sur ces méthodes d'un autre âge. Est-ce un plan social déguisé ? La volonté de dégoûter les salariés pour les faire partir ? La direction a reconnu des maladresses et s'est engagée à voir avec les salariés concernés si les missions proposées pourraient ou non leur convenir et à leur proposer d'autres alternatives en cas de besoin.

♀ Journée internationale des droits de la femme

Toute la CFE-CGC se mobilise pour une égalité de droits et de traitements.

[En savoir plus](#)



Un salarié se fait licencier pour s'être retrouvé en état d'ébriété lors d'un after work

- Pour rappel, la **consommation d'alcool** sur le lieu de travail peut-être interdite par le règlement intérieur.
- La jurisprudence admet le licenciement pour faute grave en cas d'ivresse **dans l'entreprise**, surtout avec danger pour autrui.
- L'employeur a une **obligation de sécurité** concernant la santé physique des salariés et sa responsabilité serait engagée par exemple en cas d'accident de trajet suivant un after work trop arrosé.
- **Hors des locaux, hors temps de travail** : la **vie privée** du salarié est protégée. La sanction n'est possible que si le comportement crée un **trouble objectif et caractérisé à l'entreprise**.



L'entreprise s'efforce d'organiser ce type d'événement, **mais il est important que chaque salarié fasse preuve de modération pour que ces moments de convivialité puissent continuer d'exister.**

Le cas de l'after work : une zone grise

L'after work est précisément une situation ambiguë. La jurisprudence retient plusieurs critères pour déterminer si l'employeur peut sanctionner :

Critère	Favorable à l'employeur	Favorable au salarié
Lieu	Dans les locaux de l'entreprise	Bar ou lieu extérieur
Organisateur	Événement organisé par l'employeur	Initiative spontanée des salariés
Heure	Prolongement immédiat du temps de travail	Après la fin officielle
Présence hiérarchique	Managers présents, image de l'entreprise engagée	Aucun représentant de l'entreprise
Conséquences	Incident, bagarre, scandale public lié à l'entreprise	Aucune répercussion professionnelle

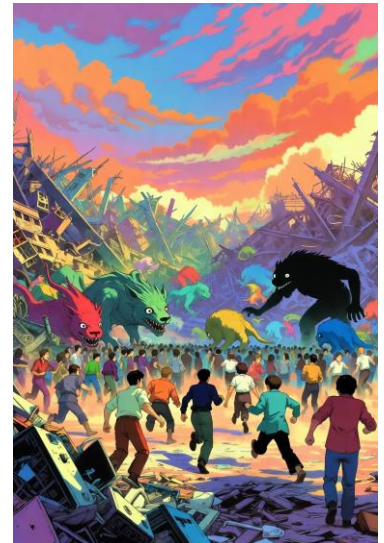


CONFEDERATION GENERALE DES CADRES - SOPRA STERIA – Mars 2026

3

Pas de « job apocalypse » imputable à l'IA, selon cette étude

- Une étude d'Oxford Economics publiée en janvier 2026 bat en brèche le discours alarmiste sur les destructions d'emplois liées à l'IA. Les chiffres sont clairs : en 2025 aux États-Unis, environ 55 000 licenciements ont été officiellement attribués à l'IA, soit seulement 4,5 % du total des suppressions de postes. À titre de comparaison, les conditions économiques en ont provoqué 250 000, et les fermetures et restructurations 325 000. Rapportés aux 1,5 à 1,8 million d'Américains qui perdent leur emploi chaque mois, ces chiffres restent marginaux.
- Autre signal révélateur : si l'IA remplaçait massivement les humains, la productivité par travailleur devrait déjà s'envoler. Or ce n'est pas le cas. L'IA est aujourd'hui testée et intégrée progressivement, mais rarement de façon assez structurante pour bouleverser les niveaux de production — un phénomène classique, les gains liés aux grandes innovations mettant toujours du temps à se matérialiser.
- Le rapport pointe également un effet de communication : certaines entreprises utilisent l'IA comme paravent commode pour justifier des licenciements dont les vraies causes sont plus banales — sur-embauche en période faste, résultats décevants, erreurs stratégiques. L'IA offre un récit visionnaire et dédoublant, plus audible qu'un aveu de mauvaise gestion.
- Oxford Economics anticipe bien qu'à horizon 2032, jusqu'à 30 % des emplois pourraient être transformés. Mais pour l'heure, la réalité est celle d'une mutation progressive — recomposition des métiers, déplacement des compétences, ajustements sectoriels — bien loin d'une substitution brutale de l'humain par la machine.



L'IA a pris tous nos jobs, tout le monde s'est révolté !

En savoir plus : [Pas de Job Apocalypse imputable à l'IA](#)

La question de la souveraineté

Avec le durcissement des relations avec les USA se pose la question de la souveraineté

Peut-on encore s'appuyer pour nos outils internes et pour nos clients sur des solutions américaines (Microsoft pour Outlook, Teams, etc.) avec des risques sérieux d'espionnage de nos données ?

La mise en place d'un Cloud Souverain fait son chemin mais est ternie par cette utilisation de produits américains en interne.

Les marchés publics et militaires sont sensibles à cet argument de souveraineté.

La direction s'interroge sur l'opportunité de cette nouvelle orientation.



Les actions de la CFE-CGC en région Nos sites de Tours, Le Mans, Orléans

■ ASC de la région

La CFE-CGC préside les activités des ASC (Activités Sociales et Culturelles, le « CE » pour les anciens). Elle a mis en place de multiples activités pour les sites de la région (Karting, Accrobranche, Center Parcs de Noël pour les familles, Visite et concert à Chambord, Week-end au Parc Astérix, au Zoo de Beauval, ...)

■ Tours, déménagement en 2027

L'installation dans le nouveau bâtiment est prévue pour l'été 2027, qui sera plus confortable que l'actuel.



Besoin d'un soutien, d'un conseil, propositions de nouvelles activités ? Contactez notre élu CFE-CGC de la région : Frédéric GIZARD



La Newsletter CFE-CGC

CONFEDERATION GENERALE DES CADRES - SOPRA STERIA – Mars 2026

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~~ 170.000 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