



Notre Directeur Général Rajesh KRISHNAMURTHY intervient au CSE SSG : On vous raconte !

On l'attendait depuis plusieurs mois, notre DG nous a partagé sa vision de l'entreprise ! Les points clef :

 **Forces & Faiblesses** : Excellente culture entrepreneuriale et équipes de qualité. En revanche : capitalisation insuffisante, silos, complexités internes et lenteurs de déploiement.

 **Le mot d'ordre** : « Mieux, plus vite, avec moins de ressources ». Il faut être plus sélectif (pays, clients, offres) et harmoniser les savoir-faire trop locaux (UK, Scandinavie, France).

 **Le virage de l'IA (IA Backbone)** : C'est une transformation de tous nos métiers (tests, doc, conseil). Défi majeur : comment former et faire progresser les jeunes talents si l'IA automatise les tâches de base ?

 **Feuille de route** : Choix d'offres clés, M&A et simplification IA à court terme. Trajectoire de croissance et redressement de la rentabilité à 3-5 ans.

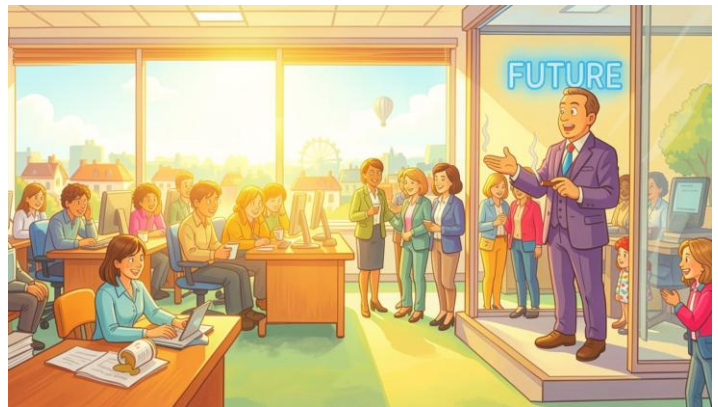
 **Déficit de rentabilité (vs Capgemini/CGI)** : Il est dû à des coûts de structure élevés, des doublons d'investissements et des systèmes non harmonisés. La France est mature et rentable ; la Belgique, l'Italie et la Suisse n'ont pas encore la masse critique.

 **Exécution & Management** : La stratégie ne varie pas, la différence se fera sur l'exécution. La déclinaison se fera via des jalons rigoureux. La stratégie a déjà été partagée avec 70 top managers et sera déployée en cascade à 1 500 cadres en janvier.

 **Ressources Humaines** : Effectifs stables (+4 % de croissance prudente) et attrition parmi les plus basses du marché. Maintien de la flexibilité via la sous-traitance (contrairement à l'offshoring des concurrents).

 **Alerte Fidélisation** : Fort décalage constaté sur le recrutement (75 % de départs sur 1 200 embauches), ce qui coûte cher. Les recrutements de jeunes se poursuivent (Norvège, Inde), avec l'enjeu de les former à piloter l'IA de manière responsable.

Pour la CFE-CGC, Cette vision semble prometteuse. Il reste à s'assurer qu'elle bénéficiera bien aux salariés, tant sur le maintien des emplois que du niveau de vie



Si l'on met de côté la préservation de votre pouvoir d'achat, les perspectives s'annoncent très prometteuses pour notre société !

AI Backbone, c'est quoi ?

Nouveau projet clef pour les salariés et nos clients, ce projet est présenté comme stratégique par la direction : « C'est une véritable colonne vertébrale de l'IA pour tous nos métiers, avec pour but d'accroître significativement la productivité de chacun de nos métiers dans les années à venir grâce à l'IA. »

- **3 volets** sont d'ores et déjà en cours d'expérimentation sur les métiers : **Collaboration projet**, **Solution Builders** et **DevSecOps**
- Puis il sera étendu aux autres métiers : Conseil, Cyber, Biz, Fonctions Support ...
- Bibliothèque de méthodes et savoir-faire, orchestrateur, pilotage dynamique de workflows projet, plus de 30 agents IA spécialisés... : La direction met en avant la valorisation de ses **profils hautement qualifiés** (Bac+5) indispensables pour gérer la complexité amplifiée par l'IA
- Le **déploiement** se fera de manière progressive tout au long de 2026 et 2027 à travers des projets pilotes, tout en intégrant des impératifs de sobriété numérique (éco-conception, gestion des tokens)



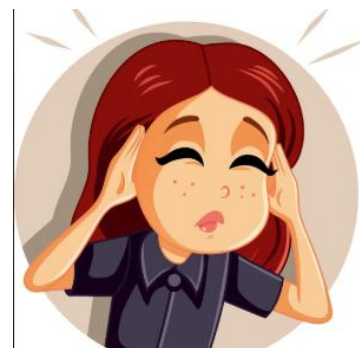
Expertise politique sociale et économique SSG : Les alertes

Comme chaque année, une expertise concernant la Politique Sociale et Economique de l'entité doit être réalisée. Le cabinet Syndex a été mandaté par le CSE SSG pour analyser les données fournies par la direction.

Le volumineux rapport de 250 pages qui a été produit apporte de nombreux éclairages notamment sur :

- L'activité économique
- L'impact de l'IA sur nos métiers
- Les rémunérations
- Les parts variables

Extraits ...



Qui est augmenté et de combien ? Evolution annuelle en baisse



Deux facteurs accroissent la sélectivité des augmentations individuelles :

- **Fin du «saupoudrage» ① : Moins d'augmentations sont attribuées**, mais avec de meilleurs montants pour les bénéficiaires.
 - **Baisse du budget ② : L'enveloppe globale diminue nettement.**
- Les 2/3 de l'effectif ne sont pas augmentés en juin 2026.
De plus, la tranche de 3% à 4% diminue fortement en volume de salariés.

Performant mais non augmenté !

		Tranche d'augmentation juin 2026 (vs. 2025)						
Dernière évaluation de la performance	0%	0%-1%	1%-2%	2%-3%	3%-4%	4%-5%	5%-10%	> 10%
Remarquable	106		5	55	2552	252	260	57
Solide	4668	49	124	475	1115	592	407	99
A consolider	2248	56	44	15	16	4	5	2
Insatisfaisante	406	3	8					
Total en nb de salariés	7428	108	181	545	1383	848	672	158
Total en % de l'effectif total	66%	1%	2%	5%	12%	7%	6%	1%

Cette année, les performances ont été ramenées de 5 à 4 niveaux : **Remarquable, Solide, A consolider, Insatisfaisante.**

Une performance jugée solide a pourtant conduit à une absence d'augmentation pour 62% des 4.668 salariés de cette catégorie !

Autrement dit, votre performance est bonne, - solide -, mais nous avons décidé de ne même pas vous augmenter de l'inflation ...

Parts variables : Elles aussi en baisse !

Montant moyen de la part variable perçue par grand métier en 2024 et 2025 (en €)



Les brèves

CRH : Décalé au début de l'année pour juger sur l'année entière et adapter les augmentations au + près de la conjoncture

GPTW : Nouvelle enquête Great Place To Work. Le moment de dire si vous êtes satisfait ou pas. A vous de voir ...



Burn-out : 55 % des salariés présentent des signes d'épuisement, souvent sans en avoir conscience

Le baromètre Ipsos BVA pour Teale d'octobre 2026 révèle que **55 % des salariés du secteur privé** (entreprises de plus de 250 employés) présentent des signes d'épuisement compatibles avec un burn-out, dont 44 % à un niveau important à sévère. **Le principal enseignement réside dans un fort déni ou manque de conscience** : deux tiers de ces salariés en détresse estiment que leur santé mentale reste bonne ou moyenne.

Face à cette situation, l'environnement de travail est fortement impacté :

- **Des managers démunis** : Si 58 % d'entre eux ont déjà géré un burn-out dans leur équipe (constatant de lourds impacts sur la charge de travail, la motivation et la cohésion), seuls 21 % se sentent tout à fait capables d'en repérer les signes avant-coureurs.
- **Des facteurs organisationnels précis** : L'épuisement est massivement associé au **travail dans l'urgence** (44 %), à une **charge excessive** ou à **l'impossible déconnexion** (40 %). Le **manque de reconnaissance** et l'absence de management bienveillant sont aussi fortement corrélés à cet état.
- **Un recours à l'aide quasi exclusivement externe** : Seul un quart des salariés en difficulté cherche et trouve du soutien, et ce dernier provient majoritairement de professionnels de santé externes ou de proches. Le manager et les RH ne représentent que 1 % des recours, principalement à cause de la peur des répercussions professionnelles, du manque de temps ou de l'espoir que la crise passe d'elle-même.



Je peux compter sur vous ? – Bien sûr, tout va bien, je vais finir ce week-end

La transparence salariale en bref

- **L'origine** : Une **directive européenne** transposée en France (projet de loi de septembre 2026), conçue au départ contre les **disparités salariales Homme / Femme**
- **Qui & Quand** : **Tous les salariés et candidats**, avec une application progressive **visée dès le 1er janvier 2028** en France.
- **Vos droits** : Connaître la **fourchette de salaire à l'embauche** et la rémunération moyenne de vos pairs.
- **Les critères objectifs** : Les seuls écarts autorisés doivent reposer sur des éléments neutres comme **l'ancienneté, les compétences, les diplômes ou la performance**.
- **Les limites** : Interdiction de demander le **salaire exact et nominatif** d'un collègue précis.
- **L'impact** : Obligation pour les entreprises de **corriger les écarts injustifiés de plus de 5 %**.



**Travailler dans l'urgence,
avoir une charge de travail excessive,
ne pas déconnecter pendant les congés,
n'avoir aucune reconnaissance,
ça vous rappelle une situation vécue ?**



La Newsletter CFE-CGC

CONFEDERATION GENERALE DES CADRES - SOPRA STERIA – Octobre 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

David TURBE : Rennes

Sylvie GEGOUT : I2S

Fabrice CORDONNIER : Lille

Jacques BERHOCOIRIGOIN : Toulouse



SOPRA STERIA

Jacques FAUVEL : 06.31.84.84.05 / Sopra Steria

Laurent VAYSSIERE : Sopra Steria

Pascale CHEHIKIAN : Lyon Grenoble

Isabelle JULIA : Sopra Steria - Nice

Libia ACERO BORBON : HR Software

Jean-Noël CHALOPIN : HR Software