

La direction pratique le parler vrai dans ses communications au marché sous le contrôle de l'AMF.

Sa présentation publiée le 27 juillet 2023 ([Demandez les détails](#)) de 48 slides est explicite pour AVENIR qui croise ces informations officielles avec les rapports d'expertises au CSE.

La nouvelle organisation correspond à la mise en œuvre du plan annoncé au marché (slide 31, [Demandez les détails](#)) :

- Focalisation sur la valeur
- Pilotage de la rentabilité
- Maîtrise des coûts de production
- Intégration des acquisitions

Ainsi les salariés en structure mais aussi ceux des activités insuffisamment rentables (moins de 6%) et ceux des Business Units en peine notamment Assurance Protection Sociale, Banque, Retail, Santé Social Emploi, Télécommunication, Média et Entertainment, Auvergne-Rhône-Alpes, Normandie-Nord-Est ... subiront directement les conséquences de la marche forcée vers la rentabilité à 10% en 2024 malgré les acquisitions peu rentables (CS GROUP notamment).

Performance opérationnelle par pôle

(S1 ou 1er semestre)

	Chiffre d'affaires			Résultat opérationnel d'activité	
	S1 2023 (M€)	S1 2022 Retraité* (M€)	Croissance organique (%)	S1 2023 (% du CA)	S1 2022 (% du CA)
France	1 198,9	1 121,3	+ 6,9%	9,1%	9,7%
Royaume-Uni	461,0	425,8	+ 8,3%	11,4%	10,5%
Autre Europe	819,8	736,2	+ 11,4%	8,9%	5,0%
Sopra Banking Software	218,0	209,6	+ 4,0%	1,3%	4,1%
Autres Solutions	142,4	135,3	+ 5,3%	10,0%	8,8%
Total	2 840,1	2 628,2	+8,1%	8,8%	8,0%

* Chiffre d'affaires à périmètre et taux de change 2023

AVENIR accompagne déjà des salariés invités par leur hiérarchie à quitter l'entreprise en rupture conventionnelle ou même en démission ou même poussés au départ sans ménagement par les pressions réitérées ! ([Sollicitez AVENIR : Information et Soutien](#))

Clairement côté social, plusieurs chefs de verticaux, adjoints et encadrement et même des assistantes seront repositionnés mais aussi plusieurs centaines de salariés seront réaffectés sur des activités plus rentables ou mis sous pression pour quitter l'entreprise (identification en CRH, absence d'augmentation, pression sur le salaire variable, incitations directes et indirectes au départ ...).

[AVENIR a prévenu la direction quant au respect de vos droits et y veillera.](#)

[Sollicitez AVENIR en toute discrétion et sachez négocier les bonnes conditions pour accompagner les changements demandés.](#)





La Loi oblige l'employeur à négocier concernant les primes sur objectifs et les salaires variables lors des négociations obligatoires sur les salaires ainsi que d'informer et consulter les CSE sur ce sujet qui touche la marche générale de l'entreprise. [A défaut, il ne peut pas les imposer. Contactez AVENIR pour connaître vos droits.](#)

AVENIR, un des 3 syndicats représentatifs dans l'UES SOPRA STERIA, demande chaque année à la direction la négociation sur le sujet et appuie les demandes des salariés aux prud'hommes pour obtenir leurs primes sur objectifs et les congés payés afférents.

L'employeur refuse à ce jour le respect de cette obligation et bénéficie de la complaisance de TRAIID UNION. Pour rappel, TRAIID UNION a échoué en 2008 en justice à prouver son indépendance vis-à-vis de l'employeur. Depuis 2016, TRAIID UNION signe des accords dérogoires à la baisse pour vos droits légaux !

Or, nous constatons que concomitamment à la restructuration, la direction a notifié des objectifs aux salariés en fin juin ou en juillet 2023, dans laquelle elle indique :

« Si le Résultat Opérationnel d'Activité Groupe (ROA) est inférieur à 9%, il n'y a plus d'application automatique du système. Dans ce cas, la Direction Générale du Groupe fixe une enveloppe globale de parts Variables par filiale et pays.

Cette enveloppe globale sera répartie entre les salariés bénéficiaires d'une rémunération variable en tenant compte de l'atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés dans la présente lettre.



Indignez-vous et Agissez : Les primes sur objectifs comme outil d'incitation au départ !

L'attribution de la part variable demeure soumise à une appréciation hiérarchique du comportement personnel. En effet, l'application mécanique des règles d'attribution peut produire un résultat positif alors que peuvent exister des raisons lourdes de contester cette attribution. C'est le cas notamment si l'on constate une absence totale d'engagement, un non-respect établi des règles, voire de l'éthique, des conflits internes lourds, etc... et, plus généralement, toutes raisons de nature à remettre en cause la relation professionnelle.

Dans ce cas, la part variable peut être lourdement réduite, voire supprimée. Cette mesure est supposée d'exception. »

Ainsi, la direction traite le salaire variable prévu contractuellement pour des milliers de salariés en France comme une prime dépendante de son bon vouloir et de l'atteinte de l'objectif de ROA (Worldwide et non uniquement France) du Groupe SOPRA STERIA. Or la législation et la jurisprudence considère le salaire comme élément fondamental du contrat de travail qui ne peut être modifié unilatéralement par l'employeur. [Contactez AVENIR sans tarder.](#)

Dans ces conditions, les salariés qui ont une prime sur objectifs sont soumis à un abus de l'employeur qui fixe des objectifs concernant le salaire variable personnel :

- À posteriori, en effet, les objectifs fixés en juillet 2023 à la veille des vacances, sont clairement hors délais.
- Faisant supporter le risque du marché au salarié. En effet, son travail n'a pas de levier pour influencer le ROA Groupe. D'ailleurs, l'achat de CS GROUP, de TOBANIA et de ORDINA suffisent à ramener le ROA en dessous de 9% comme leur ROA y est inférieur !



AVENIR

Soutenez AVENIR,
Sans AVENIR, les Hyènes
se déchainent !

