

## 250 Millions d'euros aux actionnaires décidés en 2024 ... et Combien aux Salariés ?

Sopra Steria a annoncé le 2/10/2024 le lancement d'un programme de rachat d'actions d'un montant de 150 millions d'euros en vue de les annuler.

Quel beau cadeau pour chaque actionnaire, il voit ainsi son % d'actions dans le capital augmenter de 3,5 à 4% sur la base des cours actuels.

Ceci s'ajoute à la décision du 21/05/2024 de verser un dividende de 4,65 euros par action détenue soit un total d'environ 100 millions d'euros !

Ainsi en 2024, la direction a décidé d'octroyer 250 millions d'euros aux actionnaires alors qu'elle est endettée et en transformation.

**Notre entreprise est désormais une World Company.**

**Que vendra SOPRA STERIA GROUP en 2025 pour distribuer autant aux actionnaires : SOPRA HR SOFTWARE ? l'Activité "IMMOBILIER" ou SRES ?**

**Pour information, en juin dernier, la direction se plaignait de la demande unanime des syndicats de signer un accord dérogatoire de la participation aux résultats qui permet à terme de sortir de la situation de participation nulle à SOPRA STERIA GROUP alors que le coût pour l'entreprise sur 3 ans n'est que de 5 millions d'Euros !**

### Dividende versé depuis 2005

L'Assemblée générale du 21 mai 2024 a validé le versement, au titre de l'exercice 2023, d'un dividende de 4,65 euros par action.

- Le jour du détachement du dividende est le 28 mai 2024.
- Le dividende sera mis en paiement à compter du 30 mai 2024.



Dividende versé depuis 2005 :

2005 : 1,10 euros

2006 : 1,35 euros

2007 : 1,65 euros

2008 : 1,65 euros

2009 : 0,8 euros

2010\* : 0,8 euros

2011 : 1,9 euro

2012 : 1,7 euros

2013 : 1,9 euros

2014 : 1,9 euros

2015 : 1,7 euros

2016 : 2,2 euros

2017 : 2,4 euros

2018 : 1,85 euros

2019\*\* : 0 euros

2020 : 2,0 euros

2021 : 3,20 euros

2022 : 4,30 euros

2023 : 4,65 euros (Décision du 21 mai 2024)



1/ Sur les salaires et accessoires : 5% d'augmentation en Janvier 2025

- AVENIR demande l'équité salariale ainsi que les critères objectifs et mesurables retenus par la direction pour définir les augmentations de salaire, le positionnement et les évaluations en CRH avec respect du droit d'accès à l'information pour chaque salarié. La disparité avouée dans les augmentations n'a pas été justifiée (Plus de 3000 €/mois pour certains, 0 pour d'autres) !
  - AVENIR demande un plan d'action pour étudier le réel positionnement de chaque salarié et d'effectuer les ajustements correctifs pour les salariés injustement lésés.
  - AVENIR demande une négociation des modalités de fixation des primes sur objectifs conformément à la jurisprudence. Il est interdit de transposer le risque du marché aux salariés, pourtant la direction l'a décidé par courrier aux salariés sans négociations.
  - AVENIR demande un accord généralisé de participation à toutes les sociétés de l'UES SOPRA STERIA pour un vrai partage des profits.
  - AVENIR demande le respect des droits conventionnels selon la modalité RTT ainsi qu'un vrai décompte et paiement des heures supplémentaires au-delà de 35H pour tous les salariés à défaut d'une compensation équitable.
  - AVENIR demande l'ouverture de la possibilité des salariés en modalité RTT 1 ou 2 de passer au mode 36H50 lorsque ceci leur est favorable avec maintien obligatoire du salaire en effet la situation est fortement irrégulière et problématique :
    - + en modalité 36H50 par semaine, le salarié a droit à 11 jours de RTT pour compenser les 1H50 supplémentaires réalisées par semaine, la direction respecte le minimum salarial mensuel base 35H indiqué dans l'accord Syntec
    - + alors qu'en modalité RTT 1 il a 0 RTT alors que beaucoup de salariés font des heures supplémentaires non payées
    - + alors qu'en modalité RTT 2, La Loi parle d'un forfait jusqu'à 38H30 par semaine, la direction applique 38H30 systématiquement tout en octroyant 6 à 8 jours RTT maximum, pas de décompte des heures réalisées au-dessus de 35H ni réunion de suivi ... pourtant plusieurs centaines de salariés ont un salaire inférieur au PMSS et il faut décompter précisément leurs heures supplémentaires au-dessus de 35/semaine.
- La direction ne respecte pas le minimum salarial mensuel indiqué dans l'accord Syntec ...



- 2/ Octroi d'une prime exceptionnelle en fonction de l'affectation de 150 millions aux actionnaires  
La direction doit verser une prime de 1500 Euros par salarié en 2024 ce qui représentera moins d'un tiers des 150 millions d'Euros affectés aux actionnaires par achat et annulation d'actions.  
A défaut la direction ne respecte pas le travail de ses salariés et se positionne définitivement en World Company totalement indifférente par rapport à la situation et aux avis de ses salariés très largement exprimés lors de l'enquête GREAT PLACE TO WORK sur l'équité.



**3/ Sur les Tickets restaurant et le barème de remboursement des frais de déplacement :**

Augmenter la contribution employeur par ticket restaurant à 7,18 euros par jour.

AVENIR demande la maj du barème pour les grandes villes et leurs périphéries avec passage à

25 € maximum pour le repas de midi et 35 € maximum le soir, Hôtel + petit déj. à un maximum de 175 €. Pour les autres villes, 22 € à midi, 32 € le soir et 145€ pour l'Hôtel + petit déj. AVENIR demande une application intelligente et souple de la fongibilité avec réévaluation du remboursement sans justificatif à 25 € pour le repas du soir et de 75 € pour l'hôtel + petit déj.

- AVENIR demande la revalorisation de l'indemnité kilométrique avec application du barème fiscal comme à HR SOFTWARE

**4/ Sur le surtemps de trajet :**

Le surtemps de trajet en mission doit être indemnisé. Le syndicat AVENIR demande une indemnité de 7 € par jour pour un surtemps de trajet jusqu'à 1H A/R par jour, et d'ajouter 7 € par jour par tranche supplémentaire d'1H de surtemps de trajet A/R par jour.

**5/ Conditions de travail :**

Les Risques Psycho-Sociaux dans l'entreprise sont problématiques avec beaucoup d'accidents graves, d'arrêts maladie de longue durée et de Burn Out. Il est temps d'appliquer la Loi en matière de prévention primaire obligatoire en agissant sur les causes des risques : les abus de certains managers. Ces agissements sont contreproductifs et nuisent aux salariés et à l'entreprise.

AVENIR demande que l'enquête Great Place To Work donne lieu à un vrai plan d'action avec des indicateurs de suivi présentés au CSE (Nbre de BURN OUT, Nbre de démissions, Nbre de litiges, Nbre de Jours d'arrêt maladie ... par agence, par vertical et par entreprise).

**6/ Sur le Télétravail :**

Le Syndicat AVENIR demande une mise à niveau de l'indemnité à 30 Euros par mois ainsi qu'une participation aux frais d'installation d'un bureau confortable à domicile (50% des frais occasionnés – participation plafonnée à 400 Euros) ainsi qu'une assistance et un suivi des salariés en Télétravail. AVENIR insiste que le télétravail occasionnel soit indemnisé dans toute l'UES dans les mêmes conditions.

**7/ Sur l'entretien professionnel, la formation et l'évolution dans l'entreprise**

Le Syndicat AVENIR demande que les entretiens professionnels soient réalisés préalablement aux CRH annuels. L'évolution dans l'entreprise doit se faire selon des critères objectifs et mesurables. Sur la formation, AVENIR demande un plan d'action par salarié lors de l'entretien professionnel permettant d'assurer l'employabilité et l'évolution professionnelle avec un suivi régulier.

**AVENIR agit, d'une manière pragmatique et dans la durée, dans l'intérêt commun des salariés et de l'entreprise ...**



## Négociations annuelles obligatoires : Lettre ouverte au DG

Il n'est pas bon de perdre le Capital Confiance de SOPRA STERIA avec ses salariés, ses clients et le marché en adoptant les règles d'une World Company.

Une World Company peut s'effondrer sans avertissement du jour au lendemain, se faire découper par étage ou se faire absorber sans ménagement.

Tel n'est pas le cas d'une entreprise enracinée en régions en plus de la capitale et fidèle à ses valeurs, ses clients et ses salariés comme l'était notre entreprise depuis sa création.

AVENIR a proposé à la direction de définir une méthodologie pour cerner les conflits et de les traiter avec les syndicats et les CSE dans la durée à commencer par :

- les situations d'inégalité professionnelle,
- les sommes dues pour les indemnités de Congés payés et la prime de vacances,
- le contrôle de la charge de travail et le suivi du temps de travail,
- la fixation des objectifs et les salaires variables ou primes sur objectifs,
- les heures supplémentaires,
- les entretiens professionnels, les CRH et les évolutions professionnelles,
- les conditions de travail : télétravail, poste de travail et organisations

...

Il est imprudent de considérer que l'entreprise améliorera son bénéfice sans tenir compte des attentes des salariés.

Les financiers ne sont pas les bons conseils dans la durée ...

AVENIR appelle la direction générale à permettre une réelle négociation des salaires et des conditions de travail et des avancées sociales.



**Contactez nous pour vos droits**

[info@avenir-soprasteria.com](mailto:info@avenir-soprasteria.com)

**06.06.40.48.82**

