

Expertise "Orientations Stratégiques et Conséquences sur l'emploi" pour le CSE Central

Dans un contexte de marché difficile, l'UES Sopra Steria a souffert en 2024 et depuis janvier 2025, comme les principaux leaders.

Selon l'analyse du syndicat AVENIR, des ajustements seront opérés rapidement.

Les difficultés de l'activité Conseil vont pousser la direction à diminuer ses effectifs et à l'orienter vers une gestion des opérations par les verticaux pour relancer ses commandes auprès des grands comptes tout en conservant ses capacités transversales et ses offres.

Dans le contexte actuel de marché tendu, les départs volontaires se font plus rares, tandis que les ruptures conventionnelles et les licenciements connaissent une hausse depuis 2024.

Le profil des salariés concernés par les Ruptures Conventionnelles (âgés de 40 à 45 ans avec une ancienneté de 5 à 10 ans) soulève des interrogations sur l'existence d'un possible plafond de verre en matière d'évolution professionnelle.

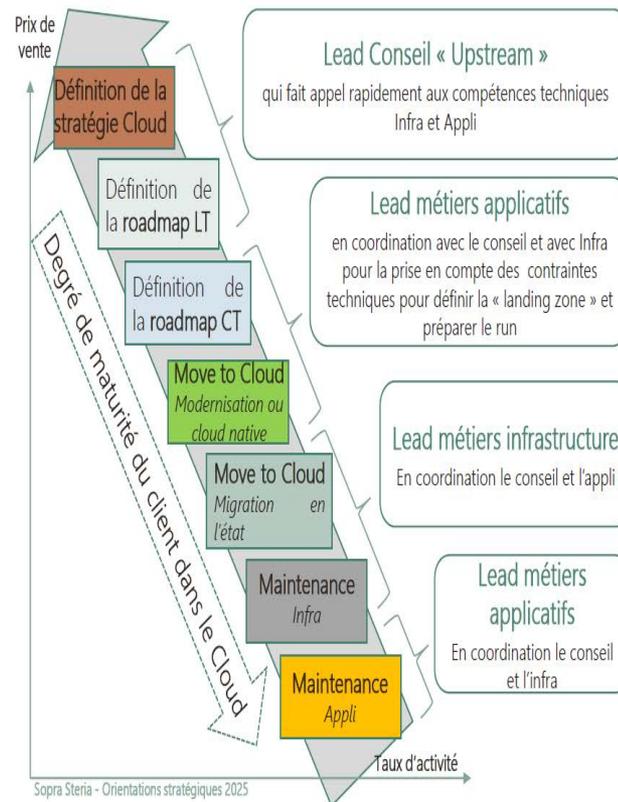
Les seniors sont particulièrement touchés par ces RC, avec 46 % des RC concernant des salariés de 50 ans et plus, alors qu'ils ne constituent que 29 % des effectifs en CDI.

Dans ces conditions le rôle du syndicat AVENIR est d'être présent auprès des salariés sur les sites et à l'écoute pour répondre à leurs questions (06.06.40.48.82/ info@avenir-soprasteria.com) et les assister en cette période de restructuration non-déclarée.

Les salariés ne doivent pas être les variables d'ajustement en 2025 et le marché se rétablira vu les besoins d'évolution (IA ...).

Next-Gen - Cloud

L'accès aux principaux deals sur le Cloud passe par une présence sur l'ensemble de la chaîne de valeur, et notamment sur le conseil « upstream »



LE CLOUD RENFORCE 3 TENDANCES LOURDES POUR LES ESN :

- » La nécessité d'avoir un conseil « upstream » fort. Moins le client est mature sur les sujets du Cloud, plus ce besoin est fort
- » La nécessité d'avoir une approche holistique, et donc d'avoir des compétences Appli et Infra, et de fonctionner de manière transverse
- » La nécessité d'avoir des partenariats forts avec les principaux Hyperscalers

Ces évolutions donnent un avantage aux acteurs de l'applicatif, avec une activité Conseil forte, d'où l'importance pour Sopra Steria de pouvoir s'appuyer sur Next.



La direction modifie les règles de calcul sans information consultation des CSE !

Le syndicat AVENIR sopra steria a alerté la direction depuis des années sur l'obligation légale :

- d'intégrer le sujet des salaires variables dans le périmètre des négociations annuelles obligatoires des salaires et des conditions de travail
- d'informer et de consulter les CSE concernant les modalités de fixation des objectifs et le calcul des salaires variables

Malheureusement, la direction s'est distinguée en notifiant aux salariés ses décisions unilatérales prises sans information\consultation ni concertation préalables :



Votre part variable 2025

Bonjour

Nous avons le plaisir de partager notre nouvelle politique en matière de parts variables, qui favorise une harmonisation dans l'ensemble du Groupe, encourageant le collectif tout en valorisant la performance individuelle.

Pour faciliter le processus de parts variables en 2025, sa gestion évolue également vers des communications individuelles en remplacement de la « lettre d'objectifs ».

Votre part variable pour l'année 2025 est liée à l'atteinte ou au dépassement des objectifs quantitatifs collectifs ci-après, à hauteur de :

- 15% sur l'indicateur de performance du Groupe,
- 85% sur l'indicateur de performance de votre Entité Pôle France (Conseil, Intégration, I2S)

Comme précédemment, l'évaluation de vos objectifs individuels viendra pondérer (à la hausse ou à la baisse) l'atteinte des objectifs collectifs quantitatifs.

Dans la continuité de la politique de parts variables 2024, les informations de taux de part variable et les conditions de distribution 2025 vous seront fournies ultérieurement.

Nous comptons sur vous pour la réussite de cette année 2025.

Bien cordialement,

La Direction des Ressources Humaines

Selon notre analyse, le mode de calcul des rémunérations, et notamment de la part variable de rémunération, fait partie intégrante des informations qui doivent faire l'objet de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, conformément à l'article R.2312-9 du Code du travail. A ce titre, la politique de rémunération variable applicable en 2025 devra à notre sens nécessairement faire l'objet d'une information dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise à venir au titre de l'année en cours.

Par ailleurs, la modification du plan de rémunération variable applicable dans l'entreprise entre dans le cadre des attributions générales du CSE en matière de conditions d'emploi et de travail prévues à l'article L. 2312-8 du code du travail, de sorte que la mise en place d'une « nouvelle politique en matière de parts variables » doit être soumise à une consultation préalable du CSE.

A défaut de consultation préalable, le CSE et\ou le syndicat AVENIR peuvent :

- Saisir le juge des référés du Tribunal judiciaire pour solliciter l'ouverture d'une consultation du CSE sur la "nouvelle politique en matière de parts variables" et la suspension de sa mise en œuvre dans l'attente de l'achèvement régulier de la consultation ;
- faire sanctionner le délit d'entrave au fonctionnement régulier de l'instance prévu et réprimé par l'article L.2317-1 du Code du travail.

En agissant ainsi, la direction pénalise plusieurs centaines de salariés tant au niveau de leurs salaires que de l'exécution loyale du contrat de travail. Le défaut d'information / Consultation cause directement un préjudice à la communauté des salariés.



La direction craint l'exercice du droit d'expression des salariés

QVT 2025 et obligations du PAPRI Pact

Le syndicat AVENIR sopra steria a mis la direction devant ses responsabilités lors des négociations sur la Qualité et Vie au Travail (QVT 2025). En effet, la direction a rejeté l'ensemble des revendications des syndicats lors des négociations QVT 2024 et il n'est pas acceptable de réitérer en 2025 des réunions de négociations QVT pour RIEN.

Ainsi le syndicat AVENIR sopra steria a rappelé les obligations légales de la direction sur l'amélioration des conditions de Travail qui doit figurer en détail et être budgétée au sein du PAPRI Pact (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail). Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Ainsi le syndicat AVENIR sopra steria a demandé à la direction de nous indiquer les améliorations qu'elle compte mettre en œuvre afin que les syndicats puissent faire des propositions sur ces chapitres qui aboutissent à du concret au lieu de discuter dans le vide.



Droit d'expression des salariés

Conformément à l'article L2281-1 et suivants du Code du Travail, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

L'accès de chacun au droit d'expression collective peut être assuré par le recours aux outils numériques sans que l'exercice de ce droit ne puisse méconnaître les droits et obligations des salariés dans l'entreprise.

Le syndicat AVENIR sopra steria a demandé à la direction la négociation des modalités d'exercice du droit d'expression de ses salariés sachant que c'est une obligation légale.

Ceci permettra de définir les outils numériques qui peuvent être utilisés par les salariés dans l'exercice de leur droit d'expression et les limitations éventuelles nécessairement écrites et explicites à cette utilisation mais aussi les droits octroyés pour organiser des réunions d'échange et de partage. La direction refuse en réalité la négociation et tente par tous les moyens d'échapper à son obligation légale de négocier sur le sujet.

Droit à la déconnexion

La direction a reconnu la problématique dans l'entreprise pour les salariés en forfait jours et compte ajouter une question sur le Rapport d'activité de ses salariés pour identifier les salariés en surcharge de travail qui ont besoin d'aide. En effet, l'avenant Syntec l'y oblige.

Le syndicat AVENIR sopra steria a demandé à la direction de généraliser ce processus de nouveau CRA à tous les salariés afin de respecter le droit identique de tous les salariés au repos.



Déclaration officielle du syndicat AVENIR sopra steria au Comité de groupe du 3 avril 2025

Pour garder ses moyens d'autonomie face au marché, la société SOPRA STERIA et ses filiales a besoin de l'implication et la motivation de ses salariés ainsi que de compétences en constante évolution.

Ainsi, le syndicat AVENIR sopra steria attire l'attention de la direction quant au mécontentement actuel des salariés puisque moins de 45% des salariés sont augmentés avec une moyenne d'augmentation de 1,6% environ, soit moins que l'inflation, alors que notre entreprise contient plus de 80% de ses salariés qui atteignent chaque année leurs objectifs.

La situation est inacceptable et nécessite un ajustement d'autant plus que l'entreprise a d'excellents résultats et en constante évolution et transformation grâce aux efforts des salariés.

Le syndicat AVENIR Sopra Steria demande à l'entreprise :

- D'affecter 100.000 actions au moins à la distribution d'actions en France aux salariés soit l'équivalent des opérations WESHARE précédentes et qui manquent aux salariés. Ceci correspondra à environ 2 actions par salarié. L'entreprise dispose de plus de 850 milles actions en auto détention qu'elle compte annuler très prochainement, diminuer la quantité à annuler de 100000 actions au bénéfice des salariés est le bon geste de bonne gestion attendu.
- De traiter le sujet des difficultés des activités Conseil en France en bonne intelligence et de la transformation de SBS et des perspectives de baisse de chiffres d'affaires de CIMPA sans séquelles pour les salariés.
- De revenir à la politique RH faisant valoir la carrière de chaque salarié via le rétablissement de la fonction de mentor et d'effectuer, selon les processus de l'entreprise, les entretiens obligatoires et de suivi des actions.
- De veiller à une politique de fixation d'objectifs réalistes et consultation des CSE sur le mode de calcul des parts variables/ primes sur objectifs.
- D'améliorer la politique salariale en augmentation et en promotion en prenant en compte les propositions des organisations syndicales.

Depuis 2006, nos représentants ont subi l'injustice avec des conséquences sur leur santé mais nous avons toujours tenté d'alermer à temps l'entreprise des risques avec des propositions constructives.



Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82

