



Stratégie SOPRA STERIA & IA : Quels enjeux pour les salariés ?

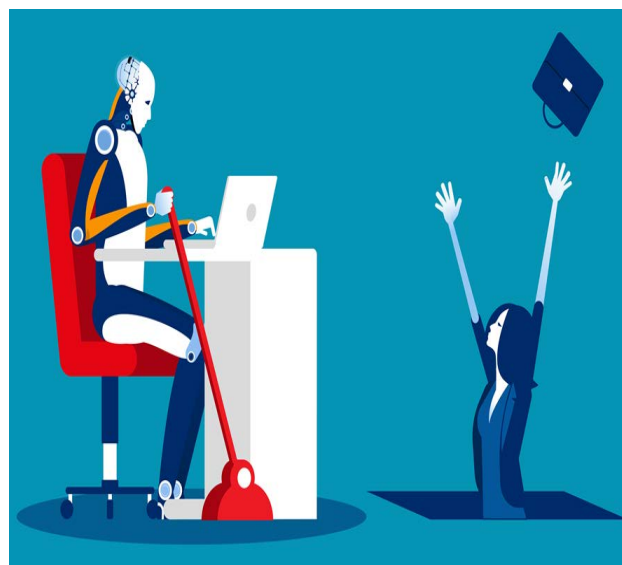
La direction a remis au CSE Central son dossier de consultation sur la stratégie de l'entreprise. A notre étonnement, la direction se base en 2026 sur des constats présents dans le rapport du Boston Consulting Group de 2022.

Ainsi depuis ce rapport en 2022, la direction a mis en œuvre des décisions sans avoir échangé au préalable :

- en CSE de chaque établissement (notamment celui de SOPRA STERIA GROUP)
- en CSE central de l'UES SOPRA STERIA (Comprenant SSG, I2S, HR et SFS),
- en Comité de Groupe SOPRA STERIA (comprenant SSG, I2S, HR, SFS, CIMPA, CS GROUP ...)
- en Comité d'Entreprise Européen (comprenant SSG et ses filiales en Europe, I2S, HR, SFS, CIMPA, CS GROUP, ...)

Ceci n'est pas régulier. Est-ce la méthode la plus avantageuse pour l'entreprise et pour les salariés ?

La direction ne doit pas s'étonner des résultats de l'enquête GPTW ou du départ précipité de son directeur général. En effet, la transformation imposée à l'entreprise est très importante pour des résultats parfois risqués (BENELUX, SFT, SBS, ...).



L'engagement collaborateur, affirmé à nouveau dans ce dossier, est contredit par la chute de l'appréciation des salariés dans les enquêtes GPTW depuis 2022.

Avec l'uniformisation souhaitée au niveau du Groupe, l'offshore deviendra plus facile. Le modèle SOPRA STERIA tendra vers une production à bas coût hors France et une perte des compétences à terme et même une perte de l'autonomie sans parler de la souveraineté.

Est-ce que SOPRA STERIA s'oriente vers le modèle CAP GEMINI de production ? Rappelons que CAP GEMINI a annoncé le 20 janvier la mise en œuvre d'un prétendu « projet d'adaptation des compétences et des emplois ». Ce dernier pourrait conduire jusqu'à 2 400 suppressions de postes en France, soit près de 7 % des effectifs.



Stratégie SOPRA STERIA & IA : Les questions qui fâchent ...

La stratégie SOPRA STERIA : "Être Experte, Hybride, IA "by Design" et à la pointe" avec uniformisation du suivi, du management, des offres, des compétences, des fonctions, des méthodes et des outils dans le Groupe va conduire à des changements majeurs pour les salariés et pour les clients.

Quelles seront les conséquences négatives de cette transformation notamment dans la période de transition ? Qu'est ce qui est réellement utile dans cette transformation ?

Dans ces conditions, nous comprenons le choix du nouveau Directeur Général en fonction de la mission internationale à accomplir.

Est-ce que SOPRA STERIA n'est pas devenue dépendante des règles du marché depuis l'accord engageant conclu entre SOPRA GMT et One Equity Partners ?



Il serait utile de tenir compte de la mésaventure de GEMPLUS (le champion français de la carte à Puce selon le livre de ses fondateurs (la puce et le morpion)).

Pour information, l'absence des syndicats à GEMPLUS a facilité au marché financier de réaliser la juteuse opération. A méditer.

Quelles seront les conséquences pour les managers ou les entités qui seraient en peine ou en retard de la réalisation des objectifs dans cette stratégie ?

Quel est le pourcentage du management capable d'assumer toutes ces exigences ?

L'entreprise ne doit pas être contrainte dans ces choix par le marché et les risques sont connus et visibles pour la direction, ses conseillers et ... pour beaucoup de salariés.



CIMPA : Les salariés à l'épreuve ?

Par communication générale du 26 janvier 2026, la direction de CIMPA (filiale à 100% de SOPRA STERIA GROUP) annonce aux salariés des modifications concernant la Définition de l'assiette Salaires Minima Hiérarchiques (SMH) appliquée dans CIMPA selon la convention métallurgie suite au jugement du Tribunal Judiciaire du 2 décembre 2025.



CIMPA annonce la modification du SMH de manière rétroactive au 1er janvier 2024 :

- La prime d'astreinte qui ne rémunère pas un travail effectif est désormais exclue de l'assiette de comparaison des SMH. A l'inverse, l'indemnité forfaitaire d'intervention dans le cadre d'une astreinte reste intégrée dans l'assiette.
- La prime mensuelle d'ancienneté et l'allocation annuelle d'ancienneté étant issues d'un accord d'entreprise CIMPA et non de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie, restent intégrées dès le premier euro dans l'assiette.

Ainsi, au sein de CIMPA, les éléments principaux considérés par la direction dans l'assiette de comparaison des SMH sont les suivants : Salaire de base, 13e mois, Prime mensuelle d'ancienneté, Allocation annuelle d'ancienneté, Indemnité forfaitaire d'intervention d'astreinte, Part variable, Avantage en nature, Régul mini conventionnelle 10ème de congés payés et tout autre élément brut de rémunération versé en contrepartie ou à l'occasion du travail.

Ainsi la direction de CIMPA semble persévérer à confondre le salaire minimal avec la rémunération globale perçue alors que la justice vient d'alerter sur le sujet. Pour le syndicat AVENIR sopra steria il y a lieu d'informer les salariés quant à leur droit à vérifier leur indemnité annuelle de congés payés qui est supérieure au maintien de salaire lorsque le calcul selon la règle du dixième est plus favorable.

Le syndicat AVENIR a déjà obtenu dans des filiales métallurgie du Groupe une correction de la règle de calcul de l'indemnité de congés payés au profit des salariés.

Nos représentants du personnel sont à votre disposition pour échanger sur vos préoccupations individuelles et collectives (RDV en présentiel ou à distance).



Représentant du Personnel AVENIR : Ça vous intéresse ?

Le Syndicat AVENIR sopra steria forme les salariés intéressés par les sujets collectifs (Conditions de travail, Salaires, Evolution Professionnelle, Qualité de Vie au Travail, Droit d'Expression ...) pour créer les facteurs de leur succès.

Contactez-nous **(ICI)** pour participer au dialogue social dans votre établissement ou au niveau national :

Actuellement nous souhaitons former 22 personnes en les associant aux équipes AVENIR et aux réunions avec la direction tout en les coachant :

Pour l'UES SOPRA STERIA : SOPRA STERIA GROUP, SOPRA STERIA I2S, SOPRA HR Software et SOPRA Financing Software
- Au niveau syndical dans les négociations de l'UES SOPRA STERIA : 16 personnes

Pour SOPRA HR Software :
- Au niveau de la Commission de suivi de l'accord GEPP (employabilité, évolution professionnelle ...) : 2 personnes -
- Au niveau de la Commission de suivi de l'accord en faveur des salariés handicapés : 1 personne

Pour SOPRA Financing Software :
- Au niveau de la Commission de suivi de l'accord GEPP (employabilité, évolution professionnelle ...) : 2 personnes

Pour SOPRA STERIA GROUP à Lyon et à Dijon :
- Au niveau des représentants de proximité : 1 personne

Pour SOPRA STERIA GROUP à Orléans :
- Au niveau des représentants de proximité : 1 personne



Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



AVENIR