



Baisse de la population non-cadres : Réduction notable du nombre de non-cadres.
 Âge moyen en baisse : L'âge moyen de l'effectif diminue, passant sous la barre des 40 ans
 Ancienneté : Baisse du nombre de salariés avec une ancienneté comprise entre 3 à 5 ans.

IL est crucial de mettre en avant les manquements de la direction concernant l'égalité hommes-femmes, notamment dans les rémunérations et la répartition des postes. Il est également important de souligner la baisse de la population non-cadres et l'augmentation des accidents de travail. Des efforts doivent être faits pour améliorer ces aspects et assurer une politique sociale plus équilibrée.

PROPOSITION DE MEDIATION AU CSE :

Depuis 2018, l'ambiance au sein du CSE est devenue infâme, principalement en raison des agissements d'un seul syndicat « maison », qui ne cesse de pourrir les échanges avec des menaces et des communications mensongères et diffamatoires envers tous les élus du CSE, quel que soit leur syndicat. La situation est devenue intenable, nuisant gravement à l'efficacité et à la sérénité des travaux du CSE. Ces comportements, que l'on peut qualifier de harcèlement, ont été soulignés à plusieurs reprises par différents élus auprès de la direction.

Face à cette situation, la direction a enfin décidé de prendre des mesures en proposant une médiation, une première dans l'histoire de notre CSE. Les élus **CFDT** accueillent favorablement cette initiative bien que tardive. Nous restons néanmoins vigilants et attendons des informations plus précises sur le déroulement de cette médiation.

La **CFDT** sera particulièrement attentive à ce que les actions mises en place soient suivies d'effets concrets et positifs.

Nous espérons que ce processus permettra de tourner la page sur ces années de tensions et de retrouver un climat de travail serein et respectueux au sein du CSE. Les élus **CFDT** restent engagés et déterminés à participer activement à cette démarche, dans l'intérêt de tous les salariés.

LES CHIFFRES DES AUGMENTATIONS PAR CLASSIFICATION :

Les chiffres récents de Sopra Steria I2S montrent une augmentation salariale moyenne plus élevée pour les femmes que pour les hommes, réduisant ainsi les écarts de salaires. La plus forte augmentation est de 1500 € pour une Directrice (DHG), illustre bien le dicton : « On n'est jamais aussi bien servi que par soi-même ! ». Ce sont encore et toujours les cadres supérieurs qui bénéficient des augmentations, soulignant l'insuffisance des mesures pour assurer une réelle égalité salariale à tous les niveaux de l'entreprise. [Pour plus de détails sur les chiffres des augmentations de toutes les sociétés de l'UES](#)

POLITIQUE SOCIALE I2S :

Progression des femmes cadres : Augmentation notable de la part des femmes chez les cadres, atteignant 21%.

Promotions : Taux de promotion plus élevé chez les femmes (19,7% contre 15,5% chez les hommes).

Turnover stable : Maintien du taux de turnover à 15,6%.
 Rémunération : Augmentation plus marquée des rémunérations pour les non-cadres (+5,2% de 2021 à 2023).

Égalité hommes-femmes : La part des femmes diminue chez les non-cadres et après 40 ans, et les écarts de rémunération restent significatifs dans les classifications supérieures (3.2 et 3.3).

Conditions de travail : Augmentation des accidents de travail, même si les accidents de trajets restent stables.

PLUS D'INFOS DANS NOTRE COM-SYNDICALE



ABONNEZ-VOUS À NOTRE L'ESSENTIEL pour recevoir les communications **CFDT**

en envoyant un mail à dscfdtsoprasteria@gmail.com

Consultez notre site internet : www.cfdt-soprasteria.i2s.com

Pour nous contacter : contact@cfdt-soprasteria.com

Vos élus **CFDT** sont présents dans toutes les instances et restent joignables par téléphone, Teams ou mail. [En cas de difficulté, contactez-nous](#)

