



INEGALITES SALARIALES : UNE POLITIQUE QUI DIVISE

Lors du dernier CSE de février, les nouvelles directives sur les augmentations salariales ont suscité de vives inquiétudes. Face à des résultats inférieurs aux attentes et à une conjoncture économique incertaine, la DRH Groupe a pris une décision aux conséquences lourdes.

- ◆ Deux catégories de salariés
 - Lot 1 : perçoit son augmentation et ses variables dès janvier.
 - Lot 2 : devra attendre juillet, sans rétroactivité.
- Cette distinction crée une rupture d'équité inacceptable. Certains salariés ne savent même pas dans quel lot ils se trouvent, plongeant dans l'incertitude totale.

◆ Un impact préoccupant : Cette politique entraîne une perte de pouvoir d'achat pour les salariés du Lot 2, un risque de démotivation et des conséquences directes sur la qualité des productions. La direction reste floue sur les critères de répartition.

◆ Quelles perspectives ? Avec ce report, que se passera-t-il lors du CRH de juillet ? Aucune garantie n'est donnée, laissant présager une dégradation des conditions salariales.

☰ Les élus **CFDT** dénoncent cette inégalité et exigent des explications claires sur les critères de répartition. Nous continuerons à défendre l'égalité de traitement pour tous.

INTER-CONTRATS ET POLITIQUE RH : DES CHOIX QUI INQUIETENT

La Direction anticipe une baisse d'activité au premier semestre 2025, avec un possible rebond au troisième trimestre. Quelle stratégie pour gérer les intercontrats ? Bien que la Direction affirme une mobilisation forte et un plan d'action global pour 2025, les chiffres sont préoccupants : Avec un peu moins de 100 intercontrats, 9 ruptures conventionnelles (RC) en janvier, soit autant que sur toute l'année 2024. Certains salariés rapportent que

leurs managers les encouragent oralement à demander une RC, ce que la Direction dit ignorer. Les départs (RC, démissions) sont en nette hausse, et la volonté de "rajeunir" les effectifs interroge : l'âge moyen chez I2S est de 41 ans (33 ans en Cyber), mais l'objectif est de le ramener à 34 ans. Si l'âge devient un critère de recrutement, cela pose un problème de discrimination. Par ailleurs, les seniors et les salariés RQTH en mission sous-valorisée semblent particulièrement menacés.



Les élus **CFDT** vous conseillent : si une RC vous est proposée, ne répondez jamais par écrit et contactez-nous avant toute décision.

La stratégie de la Direction vise-t-elle à accompagner les salariés ou à les pousser vers la sortie ? La question reste ouverte.

DES REORGANISATIONS : MAIS PAS D'EXPERTISE !

L'année 2025 s'annonce comme une année d'accélération pour Sopra Steria avec des réorganisations majeures : intégration de DPS France et Cyber France, 340 embauches (60 % de jeunes diplômés), montée en compétences et certifications, nouvelle organisation managériale et engagement pour un numérique durable. Pourtant, malgré ces changements profonds, une expertise indépendante a été rejetée.

À l'ordre du jour figurait un vote sur le déclenchement d'une expertise pour évaluer les impacts de ces transformations. Contre toute attente, les élus de Traid'Union ont voté contre, empêchant ainsi toute analyse approfondie. Une décision incohérente, d'autant plus que ces mêmes organisations l'avaient demandée pour SSG. Pourquoi ce refus ici ?

Mais le plus grave, c'est que la direction a annoncé un résultat erroné du vote ! En réalité, selon l'article L2315-27 du Code du travail, l'expertise doit avoir lieu, puisque 11 élus ont voté favorablement, 4 se sont abstenus (S3I et CFE-CGC), et

seulement 7 ont voté contre cette expertise. Seuls les élus **CFDT**, CGT et le syndicat Avenir ont soutenu cette expertise.

Les élus **CFDT** ont immédiatement demandé à la direction de rectifier le résultat du vote conformément au Code du travail, afin que l'expertise puisse être déclenchée comme prévu par la loi.

Ce choix soulève de nombreuses inquiétudes : ajustement d'effectifs opaque, formations sans garanties d'évolution, disparition des mentors laissant les salariés sans accompagnement, et manque de clarté sur les moyens alloués au numérique durable.

☰ Les élus **CFDT** dénoncent ce blocage et exigent des engagements clairs : un suivi rigoureux des réorganisations, une gestion prévisionnelle des emplois et compétences, des missions alignées aux formations et une équité de traitement entre les entités. Nous ne laisserons pas la direction contourner la loi et priver les salariés de leurs droits à une expertise indépendante !

PLUS D'INFOS DANS NOTRE COM'SYNDICALE

