



POLITIQUE SOCIALE 2025 : UN MODELE A BOUT DE SOUFFLE

Le rapport Sextant sur la politique sociale 2025 de Sopra Steria I2S dresse un constat préoccupant. Derrière les indicateurs de performance et la communication rassurante, la réalité sociale montre un essoufflement du modèle actuel : reconnaissance en berne, blocages de carrière et inégalités persistantes.

Les élus **CFDT** l'ont rappelé : les problèmes d'augmentations restent entiers. Trop de salariés stagnent sur le même coefficient depuis des années, sans évolution ni reconnaissance, malgré leur investissement. Les seniors, quant à eux, subissent une double peine : moins de perspectives, plus de pression.

Le rapport pointe aussi les inégalités femmes-hommes : si la part de femmes progresse légèrement, elles demeurent moins promues à partir des niveaux 130. Les écarts de carrière et de rémunération se creusent avec l'ancienneté.

Les élus **CFDT** demandent une revalorisation des salaires, une meilleure reconnaissance des seniors et une réelle égalité professionnelle. Ces constats montrent la nécessité d'un véritable rééquilibrage social.

TRANSPARENCE DES SALAIRES : UNE AVANCÉE POUR L'ÉGALITÉ !

La **CFDT** se félicite de l'adoption de la directive européenne (UE) 2023/970 du 10 mai 2023, qui renforce l'égalité salariale entre les femmes et les hommes grâce à une plus grande transparence. Sa transposition en droit français est prévue avant le 7 juin 2026. Désormais, les entreprises devront :

- Indiquer les niveaux de salaire dès l'embauche,
- Permettre à chaque salarié de connaître les critères de rémunération,
- Corriger ou justifier tout écart supérieur à 5% entre les femmes et les hommes.



analyse partagée des écarts et concertation avec les élus.

SANTÉ & PREVOYANCE : STABILITE EN 2025, VIGILANCE EN 2026

Lors de la commission Santé-Prévoyance du 30 septembre 2025, les représentants **CFDT** ont participé à la présentation du bilan 2024 et du suivi de l'année 2025.

Après deux exercices globalement équilibrés, les coûts de santé ont légèrement augmenté en 2025, dans un contexte national marqué par la hausse de la taxe de solidarité et la réforme des indemnités journalières.

Pour 2026, une négociation est en cours entre Sopra Steria, le courtier Mercer et Klésia afin de limiter la hausse globale des cotisations autour de 5 à 6 %, alors que la tendance du marché avoisine +12 %.

Selon les échanges en séance, cette hausse devrait être absorbée principalement par l'employeur, afin de préserver la part salariale et le niveau actuel de couverture (environ 95 %).

La **CFDT** restera attentive à la conclusion des discussions et à leurs effets concrets pour les salariés à compter du 1er janvier 2026.

Les représentants du personnel auront accès aux données nécessaires pour contrôler ces écarts et demander des actions correctives.

Pour les élus **CFDT**, la transparence n'est pas un gadget : c'est une condition de justice et de confiance.

Nous appelons la Direction à anticiper dès maintenant la mise en œuvre de la directive : publication claire des grilles,

REMUNERATION : SAVOIR OU L'ON SE SITUE

À la **CFDT**, nous avons conçu et développé un outil unique permettant d'analyser votre positionnement salarial de manière fiable et personnalisée. Il permet de se situer par rapport aux salaires moyens, en tenant compte de nombreux critères : coefficient Syntec, genre, famille d'emploi, région, ancienneté, âge, etc. Ce positionnement est réalisé par les élus **CFDT** Sopra Steria eux-mêmes, de façon confidentielle et à votre demande. Pour en bénéficier, contactez-nous à l'adresse suivante :

dscfdtsoprasteria@gmail.com

Un outil 100 % **CFDT**, pour y voir plus clair dans sa rémunération.

PLUS D'INFOS DANS NOTRE COM'SYNDICALE

