

### NAO 2025 : Dernier épisode



#### ❑ Campagne de distribution des AIS

Les annonces des augmentations de salaires par les TL / Managers ont laissé bon nombre d'entre vous « sans voix ». En effet,

- Chaque manager a reçu un fichier prérempli de la part des RHs...
- ... ainsi qu'un mail prérempli pour communiquer au salarié,
- Les montants étaient *fixés* à l'avance par les RHs (0, 40 ou 100€) et n'ont d'ailleurs pas été discutés lors des négociations,
- La sélectivité était imposée (cf. 65%), limitant de facto les possibilités d'arbitrage.

➤ **Résultat** : Nous constatons, qu'encore une fois, **le processus a évolué sans information préalable, déresponsabilisant & décrédibilisant encore un peu plus le manager** dans son rôle et frustrant toujours plus les salariés face à des augmentations au **montant ridicule** et permettant seulement, à certains, d'atteindre leur SMH.

#### ❑ Retraite progressive et CET fin de carrière :

Des méthodes autoritaristes (autorisation de modifier la forme mais pas le fond) pour proposer un avenant permettant la prise en compte du nouveau dispositif de retraite progressive.

##### AVANT l'avenant, 2 possibilités :

- Possibilité d'un départ en avance grâce au **CET fin de carrière** alimenté de 14 mois maximum et abondé de 30% (soit, jusqu'à un maximum de **18 mois avant la date prévue pour sa retraite**),
- Possibilité (légale) de demander à passer en retraite progressive, **avec l'accord de l'employeur (sans limitation de durée\*)**.

##### APRES l'avenant :

- Nouvelle possibilité introduisant le **cumul retraite progressive + CET fin de carrière (mais sans abondement)**, qui permet un départ en retraite **24 mois maximum avant la date prévue pour sa retraite**

➤ Mais cette nouvelle possibilité implique non seulement une **diminution de revenus** mais aussi un **impact réel sur le montant de sa retraite finale recalculée**.

Outre la clarification des conditions de sa mise en œuvre, l'intérêt de ce nouveau dispositif reste donc encore à prouver...

#### ❑ Indemnité TTV à 22€ :

Souvenez-vous, cette évolution de 2€ / mois (pour 2 jours de TTV) devait être applicable au 1<sup>er</sup> avril 2026... Mais nous avons dû mal comprendre ou... ce devait être un poisson d'avril !!



**Nouvelle grille des SMH 2026** accessible sur nos sites respectifs

\*: voir dispositions légales – Article L161-22-1-5

# ALLIANCE CFDT – CFTC – FO

## FLASH INFOS

### Great Place To Work (GPTW) or Not ?

Une dégradation des résultats (cf. [PV CSE de janvier](#)) qui pousse la direction (Sopra) à stopper cette initiative ?

Avec un résultat de 66% pour CIMPA global, **CIMPA France n'est pas certifiée (62%)** et fait pire que SSG !!

A retenir,

- Dégringolade flagrante** (entre 13 et 24%) des thèmes :
  - « **célébration d'évènements** »,
  - « **partage des bénéfices** »,
  - « **respect & crédibilité** ».
- Un **écart de perception** qui continue de se creuser entre le **top management** et **l'ensemble des salariés**,
- Une vision plus positive des nouveaux arrivants mais qui se ternit très vite après 1 ou 2 ans passés chez CIMPA !
- L'agence de Toulouse Consulting se démarque en termes de mauvais résultats** (récurrents).



### Great Place To Work : Focus sur les questions RPS

Voici ce que nous avons retenu de l'analyse des quelques 40 réponses aux questions portant sur les Risques Psycho-Sociaux (RPS)

#### Les principaux points positifs :

- Je travaille dans un environnement préservé de formes d'incivilité entre collègues : **90%**
- Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener les tâches à bien : **90%**
- En télétravail, je me sens bien connecté(e) aux autres et rarement isolé(e) : **89%**

#### Les principaux points négatifs :

- Dans cette entreprise, le travail fourni par les collaborateurs est rémunéré à sa juste valeur : **33%**
- Sopra Steria m'offre une bonne vision de mes perspectives d'évolution (fonction, responsabilité, métier... ) : **38%**
- Le mérite de chacun est reconnu au sein de l'entreprise : **42%**



Concernant les principaux points positifs, félicitations, le principal moteur de ce qui fonctionne dans l'entreprise, c'est **VOUS !!!**



# ALLIANCE CFDT – CFTC – FO

## FLASH INFOS

### Great Place To Work : Focus sur les questions RPS

- ❑ **Concernant les principaux points négatifs**, peu ou pas de surprise, nous retrouvons des problématiques existantes mais qui s'aggravent : problématiques souvent dénoncées, rarement écoutées et qui concernent :
  - **La politique salariale** : Vu la méthode et le nombre de critères subjectifs utilisés, ainsi que la problématique récurrente des rattrapages SMH, ce mécontentement est complètement justifié.
  - **La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)** : Attribution des emplois contestable (en 2024) pour une grande partie des salariés, et perspectives d'évolution en question étant donné l'opacité du processus et la faiblesse des engagements de la direction dans l'accord GEPP.
- ❑ **Concernant les autres points négatifs**
  - **La moitié environ des salariés considèrent que :**
    - Il n'existe **pas de moyens efficaces de régulation de la charge**,
    - Ils sont **interrompus régulièrement et travaillent dans l'urgence**,
    - Ils ne sont **pas associés aux décisions qui impactent leur travail**,
    - Leurs **conditions de travail ne s'améliorent pas**,
    - Leur **activité professionnelle n'a pas de sens particulier**.



### Great Place To Work : Conclusion



- ❑ **Que penser des communications de la direction ?**
  - Là où les salariés sont mécontents de la **politique de rémunération et de la non-reconnaissance de leurs efforts**, la direction répond qu'elle va en **améliorer la transparence...**
  - Là où les salariés affichent un **manque de confiance récurrent vis-à-vis de leur management**, la direction répond inlassablement « **leadership** »...
- ❑ **Mais encore**, la direction nous annonce :
  - **La mise en place d'ateliers**, comme chaque année, découlant sur des plans d'action **visiblement insuffisants** (lorsqu'ils sont mis en place),
  - Et surtout, que **le groupe a décidé de remplacer cette enquête** par autre chose (non défini à ce jour), une fois que l'engagement avec GPTW sera arrivé à termes (i.e. il est prévu une dernière enquête) !!
- ❑ **En synthèse**, les communications de la direction apparaissent **décalées par rapport aux préoccupations exprimées par les salariés** et **interrogent sur la réelle volonté de traiter les causes profondes du malaise**.

### Orientations Stratégiques 2026



La **consultation** sur les **orientations stratégiques** vient de se terminer (voir [avis du CSE](#))

#### □ Ce qu'il faut retenir

- Un **marché du PLM**, représentant **~80Mds€** au niveau mondial, toujours en expansion (**~10% / an**),
- Des ambitions CIMPA de **REX / ROA** pour 2026 moins ambitieuses (**~9,3% / ~9,5%**) par rapport aux précédents objectifs,
- Un objectif de Chiffre d'Affaires lui aussi revu à la baisse : **169M€ pour 2026**,
- Une « vision » 2030 qui questionne par rapport aux visions précédentes : **200M€ de CA** (soit une progression d'environ **4,5% / an**) pour **~1900 employés dont 200 en off-shore**.
- **Plan de Développement des Compétences (PDC) :**
  - Un objectif de 4 j. de formation / salarié (dont 1 j. sur l'IA),
  - Une augmentation manifeste du nombre de « formation » en e-learning qui questionne sur l'aspect qualitatif,
  - le faible « accent » porté sur les formations « business » au profit des formations « IT »,
  - Plans d'upskilling / reskilling (mais seulement pour les « sensitive » job) : 5 ans après la crise COVID et les « fameux » parcours de reskilling SSG, il serait temps...
- **Investissements** : Excepté pour le plan de développement des compétences, **toujours aucun moyen chiffré**.
- **Développement de l'X-Shore (Inde) et du Near-Shore (UK, SP) au détriment, visiblement, de l'emploi en France**
- « Juniorisation » intensive... et rien pour les seniors ?!

#### Beaucoup d'interrogations et d'inquiétudes avec l'introduction des technologies IA

- Si l'IA semble présenter de nombreuses opportunités, les **impacts de son déploiement progressif au sein de notre entreprise sont indéniables, tant au niveau de nos clients qu'en interne**.
- Il est inutile de nier que nos façons de travailler ont déjà changé et que **les impacts sur nos conditions de travail sont bien réels !!**
- A quand un **accord de méthode sur l'IA**, afin de cadrer son déploiement & protéger les emplois impactés dans notre société ?

#### Rétrospective : 10 ans chez Sopra, ça se fête ?...

- Le **CA** est passé de **~100M€ à 160M€**, soit une **progression annuelle de 4%** (versus **~10%** sur le marché mondial des services liés au PLM),
- Le **montant des dividendes** remontés aux actionnaires avoisine les **80M€**,
- Le **ROA% (marge)** est passé de **~7% à 9,5%**, soit **une marge par salarié en progression de près de 30% !**

Et pendant ce temps, **les salariés ont perdu du pouvoir d'achat** notamment du fait des **faibles augmentations de salaire**, d'un **accord de participation au minimum légal** mais aussi d'un **accord d'intéressement complètement inadapté et non motivant...** mais ça, vous le savez déjà !