



La CFDT vous informe

Sopra HR SoftwareS'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LA MENSUELLE

**Marches des fiertés 2026 :
lieux et dates des RDV CFDT****Cfdt:**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Phrase du mois

**PAGE 1****ADHÉREZ, REJOIGNEZ-NOUS !**

Inscrivez-vous à la liste de diffusion l'Essentiel, pour recevoir par mail les actualités au fur et à mesure, et chaque mois, un résumé du CSE.

dscfdtsoprasteria@gmail.com**Consultez
notre
site**cfdtsoprasteria.
blogspot.fr



La CFDT vous informe

Sopra HR Software

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LA MENSUELLE

Accord Handicap : une échéance au 31 décembre 2026

L'**accord de Groupe en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap**, signé en 2023, arrivera à son terme le **31 décembre 2026**. Après **15 ans et cinq accords successifs**, la **CFDT**, moteur sur ce sujet depuis l'origine, reste pleinement mobilisée sur cet enjeu majeur.

Cet accord s'inscrivait dans le cadre des **accords handicap agréés**, qui permettaient aux entreprises de financer directement des actions en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, en contrepartie d'une exonération partielle ou totale de la contribution à l'Agefiph.

À compter du **1er janvier 2027**, ces accords agréés disparaîtront. Les entreprises devront alors soit atteindre le **taux légal de 6%** de travailleurs en situation de handicap, soit verser leur contribution à l'Agefiph. Aujourd'hui, le taux du Groupe Sopra Steria est d'environ **4%**.

Cette échéance soulève des questions essentielles :

- ❑ Quels moyens d'accompagnement seront maintenus ?
- ❑ Quelles compensations pour le maintien dans l'emploi ?
- ❑ Quelle sera la future **politique handicap** du Groupe ?

Conformément à l'accord en vigueur, une **première réunion de négociation** s'est tenue le **16 avril dernier** afin d'anticiper la sortie de l'accord agréé et d'envisager un nouvel accord, éventuellement non agréé.

La **CFDT est pleinement mobilisée** pour garantir la continuité des engagements, préserver les acquis et renforcer les mesures d'accompagnement.

La **CFDT vous tiendra informée des suites des négociations dans nos prochaines communications**.

Lien vers l'article
complet



L'ACCORD HANDICAP ARRIVE À SON TERME LE 31 DÉCEMBRE 2026

Consultez
notre
sitecfdtsopraSteria.
blogspot.fr



La CFDT vous informe

Sopra HR Software

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

juin 2026

LA MENSUELLE

CRH de janvier : Qui dit vrai ? ... Les salariés paient l'addition !

Depuis plusieurs mois, la direction de **Sopra HR Software** justifie des **politiques salariales défavorables** en invoquant des **directives groupe**. Pourtant, au niveau du groupe, il a été clairement indiqué que : **chaque société dispose bien de marges de manœuvre** pour adapter sa politique de revue salariale **en fonction de ses propres résultats**.

Alors une question simple se pose : Qui dit vrai ?

Soit il existe réellement des **contraintes groupe**... Soit la direction de **Sopra HR Software** choisit délibérément de ne pas redistribuer les résultats.

Des résultats reconnus... mais pas redistribués !

Et c'est là que le constat devient **difficilement acceptable**.

- ❑ **Les résultats de Sopra HR Software sont bons**
- ❑ Ces résultats ont même été **reconnus et salués** au niveau de l'UES
- ❑ Sopra HR Software : **la plus mauvaise politique d'augmentation de salaires du groupe**

Des augmentations toujours inversement proportionnelles aux résultats !

Rappel des chiffres déjà communiqués :

- ❑ **1,15 % d'augmentation de la masse salariale**
- ❑ **43,66 % de salariés augmentés**
- ❑ Une direction qui se **félicite**... malgré les **montants très faibles**

Dans le même temps, au niveau groupe, d'**autres entités** ont :

- ❑ Des **augmentations plus significatives**
- ❑ Une **meilleure reconnaissance des performances**

Une incohérence difficile à justifier !

Comment expliquer qu'une **entité performante, reconnue** comme telle, avec des résultats solides **soit aussi celle où les salariés sont le moins récompensés ?**

Au-delà des discours, le signal est clair :

« Travaillez, performez... mais n'attendez pas de reconnaissance salariale à la hauteur ! »



Si chaque société peut adapter ses augmentations :

- ❑ **Pourquoi notre direction a choisi de limiter une nouvelle fois les augmentations ?**
- ❑ **Pourquoi cette politique minimaliste récurrente ?**

Les salariés sont en droit d'attendre :

- ❑ **Des explications claires**
- ❑ Une **cohérence entre résultats et rémunération**
- ❑ Une **équité au sein du groupe**

Des résultats il y en a... de la reconnaissance, beaucoup moins !



**VOUS N'ATTENDEZ PAS D'AVOIR UN ACCIDENT POUR ASSURER VOTRE VOITURE ...
PROTÉGEZ AUSSI VOS DROITS, REJOIGNEZ-NOUS !**



Consultez
notre
site



cfdtsoprasteria.
blogspot.fr





La CFDT vous informe

Sopra HR Software

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LA MENSUELLE

Pas de CRH de mi-année : un mauvais signal pour les salariés

Pour la **deuxième année consécutive**, la direction de Sopra HR Software fait le choix de **supprimer le cycle de révision salariale de mi-année (CRH)**.

Une décision difficilement compréhensible !

D'autant plus que, dans le même temps, au sein de l'UES, **Sopra Steria Group maintient ce dispositif pour les salariés productifs (N1, N2) de moins de 5 ans d'expérience**.

Chez **Sopra HR Software**, ce levier de reconnaissance est **purement et simplement supprimé**.

Un choix assumé... mais contestable !

Nos excellents résultats démontrent la capacité de l'entreprise à financer des augmentations.

Il ne s'agit donc pas d'une impossibilité, mais bien d'un **choix de gestion**.

Il n'y a pas de petites économies !

Mais supprimer le CRH de mi-année, c'est :

- ❑ **Freiner la reconnaissance** des efforts des salariés
- ❑ **Pénaliser** notamment les profils récents ou en évolution
- ❑ Envoyer un signal négatif en matière **d'attractivité et de fidélisation**

En résumé, des **économies de bout de chandelle** au détriment des équipes.

Et pendant ce temps...

Les salariés continueront à contribuer pleinement aux résultats du Groupe. Avec, à la clé, **des dividendes records**.

Mais pour les équipes ?

Le management expliquera que le problème relève d'une perception erronée... et non d'un manque réel de reconnaissance.



La **CFDT** dénonce :

- ❑ Une décision **injustifiée au regard des résultats**
- ❑ Une inégalité de traitement au sein de l'UES
- ❑ Un manque de reconnaissance envers les salariés

La CFDT demande la réintroduction du CRH de mi-année

RÉVISION SALARIALE

OFF

AUGMENTATION
DÉSACTIVÉEConsultez
notre
sitecfdtsopraSteria.
blogspot.fr

ADHÉREZ, REJOIGNEZ-NOUS !

Retrouvez-nous également sur
LinkedIn : [cfdt-sopra-steria](https://www.linkedin.com/company/cfdt-sopra-steria)
Suivez-nous et partagez !

