



Lyon Limonest, serait-ce fini en 2026 comme Capri !

Cela faisait quelques semaines que dans les couloirs, ou lors de réunions de CSE, il était question d'un nouveau déménagement de site.

Et le tour est maintenant pour : ... Lyon Limonest qui s'intitulera probablement Lyon Part Dieu car d'après certaines informations, la **DIREction IMmobilière envisagerait très probablement** un déménagement à moyen terme du site lyonnais (sans attendre la fin du bail prévue vers 2031).

Certains diront que la rationalisation des locaux est la raison d'un tel déménagement. D'autres diront que ce déménagement permettra peut être une meilleure visibilité sur le bassin lyonnais avec une attractivité plus forte pour un site dans Lyon et non hors de Lyon. Pourtant quand nous interrogeons la direction locale en DP dès 2017 (nous propositions aussi dès 2021 de maintenir le site de Sodifrance Charlemagne), elle nous expliquait que le choix de Limonest était « validé par les collaborateurs ... » (NDLR : c'était plutôt les managers habitant l'ouest lyonnais leur évitant de passer matin et soir Fourvière).

Quoi qu'il en soit, nous serons à l'écoute et vous tiendrons informé dans la mesure du possible selon la transparence légendaire de la direction sur ces thématiques.

En attendant la synthèse des retours de CRH que nous prévoyons malheureux pour les salariés ... un petit message à certains managers

Cette année sera une année à marquer d'une pierre « noire » concernant les augmentations et promotions pour les salariés.

Pour la 1^{ère} fois dans l'histoire Sopra Steria, un salarié dit lot1 (non élu, qui n'est pas de retour de congé maternité et sans Prime Variable ou sur Objectif) aura un traitement différencié par rapport à son collègue Lot 2 (qui lui est soit élu, soit de retour de congés maternité ou avec PV/PO). Ce dernier aura son augmentation à partir de juillet contre janvier (rétroactive) pour le lot 1.

Un traitement différencié qui va faire grincer les dents des salariés, non contents de la faiblesse des augmentations octroyées sur 2025. Nous aurons des chiffres plus précis au CSE du mois de mars mais nous ne nous faisons pas d'illusions. En attendant, nous rappelons certains principes à la direction et aux managers :

C'est du management **VS** **Ce n'est pas du management**

DONNER DU FEEDBACK CONSTRUCTIF ET PRÉCIS	CRIER SUR UN EMPLOYÉ
FAIRE CONFIANCE ET RESPONSABILISER	MICRO-MANAGER CHAQUE TÂCHE
FIXER DES OBJECTIFS CLAIRS ET FOURNIR LES MOYENS	EXIGER DES RÉSULTATS SANS ACCOMPAGNER
EXPLIQUER LES ATTENTES ET DONNER DU SENS AUX MISSIONS	IGNORER LES TENSIONS DANS L'ÉQUIPE
AVOIR UN ÉCHANGE EN PRIVÉ POUR CORRIGER UNE ERREUR	DÉLÉGUER SANS CONTEXTE ET SANS SUIVI
ÊTRE EXEMPLAIRE ET INSPIRER CONFIANCE	CRITIQUER UN EMPLOYÉ DEVANT TOUT LE MONDE
FACILITER LA COMMUNICATION ET RÉSOUDRE LES CONFLITS	SURVEILLER LES HORAIRES À LA MINUTE PRÈS
SE CONCENTRER SUR LES RÉSULTATS ET LA VALEUR APPORTÉE	PRENDRE TOUT LE MÉRITE DU TRAVAIL DE L'ÉQUIPE
VALORISER LES EFFORTS ET RECONNAÎTRE LES RÉUSSITES	GÉRER TOUTS LES PROBLÈMES À LA PLACE DE L'ÉQUIPE
ENCOURAGER LA PRISE D'INITIATIVE	EXIGER DU RESPECT SANS EN DONNER EN RETOUR

FOCUS MANAGER RH **ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET ENTRETIEN ANNUEL**

ENTRETIEN ANNUEL	ENTRETIEN PROFESSIONNEL
RDV entre l'employeur et le salarié pour évaluer les performances de l'année	RDV entre l'employeur et le salarié pour discuter des perspectives d'évolution
FACULTATIF Sauf accord/convention	OBLIGATOIRE
✓ ÉVALUER ✓ RÉCOMPENSER	✓ FORMER ✓ ACCOMPAGNER
Aucune obligation dans le code du travail	Code du travail : article L6315-1
En fonction de l'entreprise	Tous les 2 ans État des lieux tous les 6 ans
RUPTURE D'ÉGALITÉ ENTRE LES SALARIÉS	ABONDEMENT CPF 3000€

DEFINITION, STATUT, OBJECTIF, CADRE LÉGAL, FRÉQUENCE, RISQUES SI NON EFFECTUÉS

**CRH 2025 : notre analyse pragmatique**

A l'issue de la restitution du lot 2 des CRH pour les collaborateurs I2S, se pose la question du cynisme actionnarial et managérial. Nos dirigeants auront optimisé le REX (**R**ésultat d'**EX**ploitation) au détriment des parts variables et primes sur objectifs des salariés ayant atteint, voire dépassé leurs objectifs. Quelle est la vérité des chiffres ?

- Qu'en sera-t-il des salaires des dirigeants ? Participent-ils à l'effort CONTRAINT ?
- Qu'en sera-t-il des dividendes versés aux actionnaires ? Sont-ils un soupçon SOLIDAIRES dans la conjoncture actuelle.
- Qu'aurait dit l'actionnariat si les dividendes (4,65€) étaient versés en fin d'année au lieu du 05 Juin ? Mais encore une fois, il ne faut pas mécontenter les actionnaires au risque de voir l'action dévisser à l'annonce des résultats :
 - 15% en 1 seule journée alors que le Résultat Part Net Groupe est en augmentation de 36,6% à 251 millions d'euros pour 2024, avec une marge opérationnelle d'activité en progression de 3% à 564,7 millions, soit un taux de marge de 9,8% (+0,4 point par rapport à 2023).

Pensez aux restrictions et décalage des augmentations lorsque vous négociez vos objectifs 2025.

En avant première pour les salariés Sopra Steria I2S

D'après nos informations, les moyennes des augmentations sur les classifications 2.2 / 2.3 et 3.2 (avec Prime Variable) seraient de :

- Classification 2.2 : +1,72% contre 2,71% en 2024.
- Classification 2.3 : +1,84% contre 3,01% en 2024.
- Classification 3.2 : +1,3% contre 2,17% en 2024.

Nous aurons toutes les informations lors du CSE de mars.

Nous espérons que cette tendance n'impactera pas les augmentations des femmes et que l'égalité des salaires entre H et F sera respectée.

Intéressement UES et Participation Sopra Steria

Avec un ROA de 9,8% (annoncé au marché), nous aurions tous un intéressement minimum de 1500€ brut. Concernant la participation I2S, compte tenu des résultats, nous estimons que nous aurions à minima la même chose que l'année dernière soit 623€ brut soit un total pour les salariés I2S > 2100€ brut. Sur SSG, il y aura une participation (enfin !!). En revanche nous ne pouvons pas vous donner une estimation.

Réponse : mai et juin 2025

Sujet : Représentativité S3i dans les commissions. Nous sommes sur la bonne voie.

Il semblerait que, comme cela a été le cas avec une majorité de nos collègues syndicalistes d'SSG, le moment soit chez I2S à l'apaisement, au dialogue, au travail d'équipe, entre certaines organisations syndicales. Enfin nous allons peut être, grâce, nous l'espérons à une majorité d'élu(e)s compréhensifs, être réintégrés dans les commissions du CSE, (Orientations stratégiques, économique financière, ...), une majorité de nos collègues que nous remercions déjà par avance redonneront ainsi une voix aux salariés électeurs d'**S3i**. Croyez chers collègues syndicalistes que nous serons à la hauteur de votre confiance, et que au travers de notre mea culpa sur certaines de nos critiques, nous ferons avec vous le JOB.



Chez DPS, c'est la dèche !



NAO et indemnité télétravail : Quand la CFDT hégémonique brasse beaucoup d'air en négociation sans rien obtenir.

Les plafonds relatifs à l'allocation forfaitaire de télétravail évoluent pour l'année 2025 :

Le salarié qui effectue du télétravail peut obtenir un remboursement des frais professionnels qu'il engage. Le remboursement porte sur les dépenses relatives au coût des matériels, logiciels, abonnements et outils.

L'URSSAF identifie trois catégories de dépenses :

- les frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel.
- les frais de matériel informatique, de connexion et fournitures diverses.
- les frais liés à l'adaptation d'un local spécifique (ce qui comprend les dépenses d'acquisition du mobilier et du matériel informatique).

Ce qui nous intéressera au premier chef, c'est la revalorisation de l'indemnité de télétravail octroyée lors de l'accord d'UES de 2021 et qui n'a JAMAIS été revalorisée depuis alors que les coûts ont explosé (notamment énergétiques), que la **DIR**ection **IM**mobilière déménage à tour de bras les salariés SOPRA pour faire des économies.

Pour la société, c'est Gagnant/Gagnant – Pour les salariés, c'est Perdant/Perdant.

La situation actuelle (chez Sopra Steria) :

que l'on fasse 1 jour, 2 jours ou 3 jours par semaine ou par mois – l'indemnité de télétravail sera de 20€ maxi. Or, les nouvelles dispositions autorisées par l'URSSAF sont les suivantes :

Mode de versement	Montant maximum de l'allocation forfaitaire de télétravail exonéré de cotisations et de contributions sociales
Allocation fixée par jour	3,25 € dans la limite de 71,50 € par mois
Allocation fixée par mois (selon le nombre de jours télétravaillés par semaine)	13€ pour un jour de télétravail

Dans ses revendications, la CFDT ne demande que 25€ par mois. Pour S3i, cette demande ne nous paraît pas censée car au minimum si on envisageait une indemnité de 3,25€ par jour pour 2 jours de télétravail par semaine, l'indemnité serait de 26€.

Pour **S3i**, nous demandons le maintien du 3^{ème} jour de télétravail et une augmentation substantielle de l'indemnité de télétravail à **52 € par mois** (1 jours de télétravail par semaine sur 4 semaines).



Stratégie 2025 du Groupe Conseil / Services Financiers

Il semblerait que la Direction Générale souhaite trouver 1,7 Mds € de CA en plus à horizon 2-3 ans, et ce principalement dans le Conseil et Services Financiers.

A ce titre, M. Wintrebert a été promu récemment au développement des Services Financiers Group. Face à cette nomination :



- **S3i** se pose donc la question de savoir, vu le marché, s'il n'est pas projeté prochainement une grosse croissance externe, qui vu les entreprises en présence, se ferait essentiellement en France ?
- **S3i** constatant déjà le rachat en cours d'une petite entreprise Aurexia, société de conseil services financiers, banque et assurances, d'environ 120 personnes, a voté en CSE SSG le recours à une expertise pour être éclairé sur le sujet.

S3i vous tiendra informé de tout projet significatif de croissance externe qui semble se profiler à assez court terme, côté Conseil / Services financiers.

Brève sur l'évolution de la Jurisprudence Déploiement d'outils IA

Les élus **S3i** ont alerté en réunion du CSE SSG de février 2025 auprès de M. Forestier, DG France, et de M. TULARD, Directeur des Relations Sociales. Alerte sur l'utilisation accrue d'outils IA dans nos entreprises par rapport à la n^{elle} jurisprudence du TJ de Nanterre du 14/02/2025.

Cette jurisprudence, estime que ces outils IA évolutifs représentent une mutation technologique nécessitant l'information préalable des CSEEs avant leur déploiement conformément au 4^{ème} alinéa de l'article L.2312-8 du Code du Travail, avec possibilité pour les CSEEs de se faire assister par un expert.

Dans l'UES (SSG, I2S, SHRS, Sopra solutions), des outils IA sont déployés en ce moment, en structure (recrutement, assistante,..) pour les productifs (conseil, outils de développement, etc..).

Certains outils IA étant déclarés par M. FORESTIER comme un levier permettant aux chefs de projet, assistés par des DIA, de réduire de 50% l'intercontrat en 2025.

Pour **S3i**, l'arrivée de l'IA est aussi importante que l'arrivée de l'informatique dans les années 80 et n'y est pas opposée. Quelle serait votre situation professionnelle aujourd'hui si le développement de l'outil informatique ne s'était pas fait ?

Pour autant, S3i sera très attentif aux suites données à son alerte et demande que la direction présente aux CSEEs un recensement exhaustif de tous les outils IA utilisés dans l'entreprise.

Liste de vos contacts S3i-IDF & Régions

Vos contacts (Elus. RP. R5. DS) : Région Auvergne Rhône-Alpes			
Sylvain PERNAUD	I2S	Lyon	sopra-lyon@s3i-france.com
Adel REDISSI	SSG		
Rolande FORGE	I2S	Roanne	sopra-roanne@s3i-france.com
Vos contacts (Elus. RP. R5.DS) : Région Pays de la Loire			
Yann JAFRELOT	SSG	Nantes	sopra-nantes-rennes@s3i-france.com
Paul FRESNAY	I2S	Rennes	
Vos contacts (Elus. RP. R5. DS) : Région Provence Alpes Côte d'Azur			
Patrick VERBAEYS	I2S	Aix	sopra-aix@s3i-france.com
Anne ETIENNE DELANDRE	I2S		
Aurélié PALUSSIÈRE	I2S		
Marta MASTERNAK	I2S	Sophia	sopra-sophia@s3i-france.com
Marc DUMONT	I2S		
Vos contacts (Elus. RP. R5. DS) : Région Ile de France - Montreuil			
Amaly PARANAVITHANA	SSG	Montreuil	sopra-idf@s3i-france.com

Vos contacts (Elus. RP. R5.DS) : Région Hauts de France			
Michel BUDZICH	I2S	Lille	sopra-lille@s3i-france.com
Cédric FRANCOIS	I2S		
Jean-François DELEU	I2S		
Vos contacts (Elus. RP. R5.DS) : Région Occitanie			
Alain MARTINEZ	I2S	Toulouse	sopra-toulouse@s3i-france.com
Vos contacts (Elus. RP. R5. DS) : Région Ile de France - Latitude / Kleber			
Jean-Pierre BATESTI	I2S	Latitude	sopra-idf@s3i-france.com
Belkacem BELBAHI	SSG		
Ahmed OUMIMOUN	I2S		
Franck GANIZATE	I2S		
Jean-Christophe LEJEUNE	SSG		
Milena AMOSSE	SSG		
Stéphane DRIARD	I2S		