



Réunion conclusive des NAO 2026 du 5 décembre 2026

La direction semble avoir choisi son directeur général et être rassurée quant aux perspectives Business en 2026. Le recrutement a repris et le carnet de commandes est bien rempli.

C'est dans ces conditions que la direction a réuni les syndicats le vendredi 5/12/2025 en réunion conclusive des Négociations Annuelles Obligatoires des Salaires et des Conditions de Travail en annonçant ses positions et ses propositions après nos 3 réunions de négociation :

1. Enveloppe d'augmentation :

Selon les CRH réalisés, les augmentations 2026 seront inférieures en % et en sélectivité à ceux de 2025 (environ 1,45% et 40% de sélectivité).

Pour rappel AVENIR a alerté dès novembre 2025 quant à la tendance de la direction de diminuer à environ 1% les augmentations 2026 avec 20% de sélectivité.

C'est infligeant pour tous les salariés !

2. Montant minimum d'augmentation individuelle

La direction décide que pour le cycle de révision en cours, lorsqu'une augmentation individuelle est décidée son montant sera au minimum de 80€ bruts. Cet engagement est valable dans l'ensemble des sociétés de l'UES.

Malheureusement ceci signifie que les salariés du help Desk à Roanne (environ 2000 Euros par mois) ne seront pas en majorité augmentés !

3. Evolution de l'indemnité télétravail

La Direction propose de faire évoluer de l'indemnité forfaitaire mensuelle de télétravail de 20€ à 22€ (soit +10%).

Cette revendication AVENIR est ainsi partiellement et insuffisamment acceptée. Elle entraîne 24 Euros supplémentaires par an de prise en charge de frais de télétravail.

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82





4. Evolution des primes d'équipe à SOPRA STERIA I2S

En réponse aux revendications reçues, la Direction propose de faire évoluer l'ensemble du barème des primes d'équipes applicable au sein de la société Sopra Steria I2S d'au moins 4%.

Le nouveau barème s'établira comme suit :

	Barème en vigueur en 2025	Barème proposé à compter de 2026
Indemnité Prime de panier		
Prime panier	6,80 €	7,10 €
Prime d'équipe (Montant Brut)		
Pour toute vacation démarrant avant 7h ou se terminant après 21h	12,10 €	12,65 €
Pour toute vacation démarrant entre 7h et 8h ou finissant entre 19h30 et 21h	7,70 €	8,05 €
Pour toute vacation se déroulant le dimanche	30,00 €	31,35 €
Pour toutes autres vacations	6,10 €	6,35 €
Prime d'équipe (Montant Brut) avec vacations de remplacement		
Pour toute vacation démarrant avant 7h ou se terminant après 21h	18,15 €	19,00 €
Pour toute vacation démarrant entre 7h et 8h ou finissant entre 19h30 et 21h	11,55 €	12,05 €
Pour toute vacation se déroulant le dimanche	45,00 €	47,00 €
Pour toutes autres vacations	9,15 €	9,55 €
Indemnisation jour férié travaillé		
Prime jour férié	165,00 €	172,00 €
Prime 1er mai	300,00 €	313,00 €

5. Evolution du barème hôtelier sur justificatif pour les missions de plus de 90 jours

La Direction propose de faire évoluer le barème de remboursement sur justificatif «mission de plus 90 jours» de 90€ à 100€.

6. Evolution du petit-déjeuner isolé sur justificatif

La Direction propose de faire évoluer le barème de remboursement sur justificatif du petit-déjeuner isolé de 9€ à 10€.

7. Evolution du Forfait Mobilité Durable (FMD)

La Direction propose de faire évoluer le montant du FMD de 400€ à 450€ maximum par année civile et par personne éligible.

8. Pas d'évolution de la subvention Chèque déjeuner

9. Pas d'évolution des indemnités d'astreinte



Accord G.E.P.P 2025 et Evolution de la législation

La direction a retenu des revendications importantes du syndicat AVENIR sopra steria (L'employabilité sera traitée dans le cadre des entretiens d'évolution annuels avec établissement d'un guide sur les modalités pratiques de mise en œuvre du dispositif d'accompagnement de carrière qui sera mis à la disposition des salariés sur l'intranet.) et la Loi a changé pour les entretiens professionnels depuis octobre 2025 pour imposer les revendications AVENIR sur l'employabilité et sur l'évolution professionnelle :

Article L6315-1 du Code du travail
Version en vigueur depuis le 26 octobre 2025,
Modifié par LOI n°2025-989 du 24 octobre 2025 - art. 3 (V)

I. — A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel avec son employeur au cours de la première année suivant son embauche.

Tout salarié restant employé dans la même entreprise bénéficie d'un entretien de parcours professionnel tous les quatre ans. Celui-ci est consacré :

1° Aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;

2° A sa situation et à son parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;

3° A ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;

4° A ses souhaits d'évolution professionnelle. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ;

5° A l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

...
Cet entretien de parcours professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article

GEPP

1 IDENTIFICATION DES BESOINS

Quels sont les besoins actuels et futurs de l'entreprise en termes d'emplois et de compétences ?

2

ANALYSE DE L'EXISTANT

Quelles sont les compétences et les ressources humaines actuellement disponibles au sein de l'entreprise ?

3 STRATÉGIE

Quelle stratégie mettre pour combler les lacunes et optimiser les ressources existantes ? (recrutement, formation...)

4

PLAN D'ACTIONS

Établir un calendrier et un plan d'actions détaillé pour la mise en œuvre de la stratégie (profils à recruter, à quelle échéance, quelles évolutions internes...)

5 MISE EN OEUVRE

Mettre en œuvre les actions planifiées, telles que la formation, le recrutement ou la mobilité interne.

6

ÉVALUATION

Mesurer l'efficacité des actions GEPP mises en place et ajuster la stratégie en conséquence.



L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical, si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

...
II. — Tous les huit ans, l'entretien de parcours professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Lorsqu'il s'agit du premier état des lieux après l'embauche, il peut être réalisé sept ans après l'entretien mentionné au premier alinéa du I. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des huit dernières années des entretiens de parcours professionnels prévus au I et d'apprécier s'il a :

- 1° Suivi au moins une action de formation ;
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

...
IV. — L'entretien de parcours professionnel mentionné au I est organisé dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière prévue à l'article L. 4624-2-2. L'employeur ne peut pas avoir accès aux données de santé du salarié.

Les mesures proposées, le cas échéant, par le médecin du travail en application de l'article L. 4624-3 sont évoquées au cours de cet entretien.

En plus des sujets mentionnés au I du présent article, sont abordés au cours de cet entretien, s'il y a lieu, l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

A l'issue de l'entretien, le document écrit mentionné à l'avant-dernier alinéa du I du présent article récapitule, sous forme de bilan, l'ensemble des éléments abordés en application du présent IV.

...
La direction a pris l'engagement de faire évoluer la prise en charge des frais liés à la mobilité professionnelle.

La direction nous a également répondu par écrit concernant l'article 6.5 de l'accord et les règles de prise de congés payés qui ne doivent pas être utilisés pour combler les périodes d'intercontrat :

« Concernant vos questions relatives à la portée de l'article 6.5, nous tenons à vous assurer que ce dernier ne modifie pas les règles de pose et de validation des jours de congé et jours RTT en vigueur dans les sociétés de l'UES. Ces règles sont communes à l'ensemble des collaborateurs, y compris aux collaborateurs en situation d'intercontrat ».

Dans ces conditions AVENIR signera cet accord pour veiller au bon démarrage d'une politique GEPP pour le maintien de l'employabilité et qui favorise l'évolution professionnelle dans l'entreprise.