



Avenir
sopra-steria
100% Salariés, Indépendants et Engagés

Communication des membres AVENIR du
CSE I2S – Août 2026

IA Backbone : qui va réellement payer la hausse de la productivité ?

Les élus AVENIR demandent formellement à la Direction des clarifications sur le périmètre du projet (activités DPS/Cyber), le calendrier de déploiement, l'évolution des tâches, les gains de productivité attendus, ainsi que leurs répercussions sur les effectifs, le recours à la sous-traitance, la formation et la collecte des données d'usage.

Ce que les salariés sont en droit d'exiger :

- ✓ **Mutation des métiers** : comment l'IA va transformer directement les compétences et le contenu des postes.
- ✓ **Destination des gains de productivité** : serviront-ils à alléger la charge de travail, à augmenter les objectifs, à réduire les effectifs, à diminuer la sous-traitance ou à développer de nouvelles activités ?
- ✓ **Formation et montée en compétences** : des garanties précises sur les plans d'accompagnement et leur suivi sur le temps de travail effectif.
- ✓ **Santé et charge cognitive** : Les élus AVENIR alertent sur les risques d'intensification des cadences et de surcharge mentale !
- ✓ **Protection des données** : un refus de tout traçage abusif et la demande d'un encadrement strict de la collecte des données d'usage individuelle.

Les élus AVENIR restent mobilisés et exigent de la Direction un calendrier écrit ainsi qu'un périmètre d'application précis.

RPS : après le diagnostic, quelles actions concrètes de la Direction ?

L'enjeu majeur de l'expertise RPS 2025 est d'éviter que cette enquête ne reste un simple constat sans mesures d'application concrètes sur le terrain.

Ce que les salariés sont en droit d'exiger :

- ✓ **Droit au résultat** : les salariés se sont mobilisés pour répondre à l'enquête ; ils doivent savoir ce qui va changer concrètement dans leur quotidien.
- ✓ **Engagements fermes** : un calendrier précis d'actions correctives assorti d'indicateurs mesurables.
- ✓ **Suivi continu** : la prévention des risques psychosociaux doit être traitée de façon pérenne et ciblée sur les réalités du terrain.
- ✓ **Lien direct avec l'intensification du travail** : une prise en compte globale des impacts liés à l'IA, aux astreintes et à la surcharge d'activité.

Les élus AVENIR restent vigilants et demandent à la Direction des indicateurs de suivi datés (ex. baromètre à 6 mois) afin que ce diagnostic débouche sur un plan d'action réel et opérationnel.

Rachid Touloum	Elu CSEE / DS	06 73 77 60 60	Francis Adabunu	DS	06 43 81 99 90	Michel Marius	RS CSEE / RP	06 15 32 47 30	Mustapha Ouldtata	DS	06 68 65 53 06
Ilham Tofoletti	Elue CSE / DSC Adj. UES	06 38 27 26 61	Vincent Laporte	DS	06 12 71 24 49	Anselme Delest	Elu CSEE	06 47 91 04 67	Allal Tahri	RP	06 30 53 37 60
Jean-François Heywood	Elu CSEE / DS	06 32 88 56 77	Djadid Ousseni	RP	06 30 44 50 33	Michel Silly	Elu CSEE	06 48 14 95 82	Joseph Raad	DSC UES	06.06.40.48.82
Josiane Bouzaid	Elue CSE	01 85 32 56 69									

Jurisprudence congés et heures sup : la direction est-elle en règle ?

Les élus AVENIR rappellent l'application du droit européen et national. Selon la jurisprudence, **les congés ne doivent léser aucun salarié**. Deux arrêts récents (10 sept 2025 et 7 janvier 2026) imposent d'intégrer les congés payés dans le calcul du temps de travail.

- ✓ **Les heures de congés doivent être comptabilisées pour le seuil des heures supplémentaires.**

Les élus AVENIR constatent que la Direction tarde à appliquer ces règles pourtant obligatoires. Les logiciels de paie et de gestion du temps sont à mettre en conformité.

Ce retard entraîne un manque à gagner financier direct pour les salariés concernés.

Le syndicat AVENIR dénonce un défaut de loyauté face aux droits sociaux garantis et rappelle que l'entreprise s'expose à un contentieux prud'hommal lourd avec rappels de salaire sur 3 ans.

Augmentations, promotions, objectifs : quelles garanties d'équité en 2026-2027 ?

Les élus AVENIR interpellent formellement la Direction sur le bilan du cycle de révisions salariales (CRH) de juillet 2026 : seulement **8,87 % de salariés augmentés** (176 bénéficiaires sur 1 985, pour un taux moyen dérisoire de 0,34 % de la masse salariale), **zéro promotion (0 %)**, un gel complet sur les profils confirmés/seniors (niveaux 3A à 6A et filière technique), ainsi qu'un retard massif sur **528 lettres d'objectifs** non remises à temps.

Ce que les salariés sont en droit d'exiger :

- ✓ **Fin du gel des promotions et reconnaissance de l'expérience** : dénonciation de l'absence totale de promotions (0 %) et l'exclusion intégrale des cadres expérimentés (niveaux 3A à 6A, classifications 13.1 à 13.3) et techniciens (TP/T). Le tutorat et la montée en compétence ne peuvent être rémunérés par un taux d'augmentation de 0 %.
- ✓ **Distinction entre rattrapages légaux et réel mérite** : le ciblage quasi exclusif sur les niveaux d'entrée 1A (30,87 % d'augmentés) et 1B (+1,01 %) ne doit pas masquer de simples rattrapages de minimas de branche (Syntec) ou de salaires d'embauche pour freiner le turn-over junior.
- ✓ **Sécurisation de la part variable face aux retards** : une règle claire et protectrice pour le calcul du variable lorsque les objectifs sont fixés tardivement (528 lettres en souffrance) ou pour les salariés recrutés en cours d'année (juin/juillet).
- ✓ **Égalité professionnelle et transparence** : si les femmes affichent une sélectivité supérieure sur ce cycle (10,76 % vs 8,27 % pour les hommes), quelle est la mesure exacte du différentiel de salaire moyen persistant à niveau et ancienneté équivalents ?
- ✓ **Report budgétaire et sécurisation 2027** : l'enveloppe non consommée lors de ce cycle de mi-année doit être intégralement réinjectée dans le budget de la campagne annuelle 2027, avec un engagement ferme sur le respect du calendrier des objectifs.

Les élus AVENIR demandent à la Direction le montant exact en euros de l'enveloppe résiduelle non distribuée, ainsi que la ventilation par service des 528 lettres tardives afin d'identifier et soutenir les équipes structurellement pénalisées.

