



Augmentations 2026 : 1% environ et 20% de sélectivité !

Si l'augmentation de salaire n'est pas une obligation légale en tant que telle en dehors du respect des minima, il y a bien une obligation de négociation annuelle sur le sujet ainsi que sur l'évolution professionnelle.

Également, l'équité en milieu de travail est un principe fondamental, en particulier dans la manière dont sont distribuées les augmentations salariales. La Cour de cassation, par son arrêt du 20 mai 2015 (n° 13-13.967), réaffirme l'importance de ce principe en matière de rémunération. Pour être légitime, une différence de traitement doit reposer sur des raisons objectives et pertinentes, démontrant de manière transparente et justifiée pourquoi un salarié n'obtiendrait pas d'augmentation similaire à ses pairs.



Ainsi, AVENIR demande à SOPRA STERIA, dans le cadre des NAO 2026 en cours, des CRH et des échanges en CSE de revenir à une politique d'augmentation juste et octroyer 2,5% en enveloppe d'augmentation avec une sélectivité de 80% et un minimum d'augmentation mensuelle de 40 euros.

Le syndicat AVENIR invite chaque salarié à mettre la pression à son manager en lui demandant d'exiger une augmentation du moment où l'implication et la réussite ne sont pas contestées.

A défaut, les salariés réagiront à une 2ème année d'injustice salariale !



Négociation G.E.P.P et Parcours Professionnel : La déception !

Le syndicat AVENIR constate l'absence de volonté de la direction d'entrer dans une relation "gagnant-gagnant" avec les salariés.

Elle a écarté toutes les propositions du syndicat AVENIR qui proviennent d'une analyse comparative des accords GEPP chez les concurrents. La direction SOPRA STERIA veut rester une exception et préfère maintenir sa gestion unilatérale y compris des carrières des salariés.

Le monde a bougé et SOPRA STERIA veut maintenir un fonctionnement dépassé où les avis, les propositions et les intérêts des salariés ne sont pas pris en compte :

1/ La direction a refusé la mise en place d'un observatoire formé de représentants de la direction et de représentants des salariés au niveau du Groupe SOPRA STERIA ou au niveau de l'UES SOPRA STERIA.

Pourquoi la direction permettrait-elle aux salariés de bénéficier des opportunités et des perspectives dans une autre activité du Groupe ? Pourquoi échanger avec les représentants du personnel sur l'ensemble des métiers ?

2/ La direction a refusé d'échanger sur l'évolution professionnelle des salariés, les processus et les moyens mis en œuvre, la mise en situation des salariés et les actions en faveur de la réussite professionnelle et des promotions notamment lors des évolutions technologiques, de reskilling ou de changement de fonction.

3/ La direction n'a pas permis une négociation sur les actions de mesure, de maintien et de suivi de l'employabilité ni même sur l'emploi des seniors et du passage de compétences. La direction fait semblé-t-il du court terme là où l'informatique est déjà dans l'ère de l'IA !

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.



Droits sociaux & UES SOPRA STERIA : Accords Sopra Financing Software

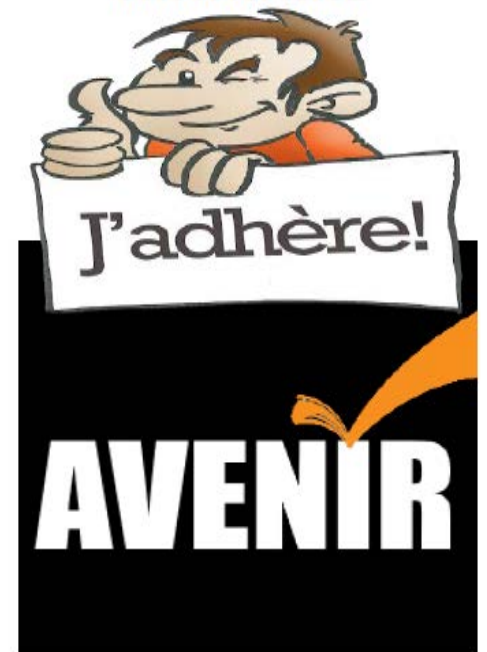
SOPRA Financing Software (ex SOPRA SOLUTIONS) a retrouvé le chemin de la rentabilité et du développement. Elle fait partie de l'UES SOPRA STERIA et ses salariés (environ 115) sont très impliqués pour la réussite de l'entreprise.

Suite à sa séparation avec SBS puis la vente de SBS à 74 Software. Il y a eu un accord en 2023 allant jusqu'à mars 2026 permettant aux salariés de SFS de bénéficier des précédents accords négociés à SBS.

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



Afin de maintenir les droits des salariés SFS, la direction a engagé avec les syndicats représentatifs à SFS (CFDT, AVENIR et TU) une négociation début novembre.

AVENIR a demandé à la direction de dresser la liste des droits et des usages à SFS ainsi que les accords concernés afin d'établir un "accord" garantissant aux salariés SFS les droits des salariés SOPRA STERIA GROUP ou des autres sociétés de l'UES SOPRA STERIA.

La direction de SFS a répondu favorablement en promettant d'octroyer à minima à SFS les droits dont disposent les salariés SOPRA STERIA GROUP.

Le syndicat AVENIR veille depuis sa création en 2006 aux droits des salariés du Groupe en accompagnant les transformations et leurs conséquences sur les salariés et en gérant les difficultés rencontrées d'une manière pragmatique en toute discrétion.



Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERECO) : Enfin !

Le syndicat AVENIR sopra steria a demandé à la direction à maintes reprises depuis 2022 la mise en place d'un PERECO au bénéfice des salariés.

La direction a réservé sa réponse jusqu'en 2024 où la négociation a été planifiée pour 2025 et s'est déroulée par entreprise jusqu'à la conclusion d'un projet d'accord permettant aux salariés :

- de disposer d'un Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif dont les frais de gestion basiques sont à la charge de l'employeur avec accès à des supports de placement de qualité (AMUNDI)
- de placer sur le PERECO jusqu'à 5 jours monétisables du Compte Epargne Temps par an. L'engagement de la direction est que ce dispositif puisse être mis en place au cours du 4ème trimestre 2026.
- de transférer sur ce PERECO tout ou partie des anciens contrats de retraite supplémentaire (article 83).

Pour savoir si vous bénéficiez d'un contrat de retraite supplémentaire, connectez-vous (FRANCE Connect) au site <https://www.info-retraite.fr/> et vous aurez accès directement aux données de vos contrats et à leur estimation actualisée en euros.

The screenshot shows a web browser window with the URL [info-retraite.fr/portail-services/ier](https://www.info-retraite.fr/portail-services/ier). The navigation menu includes: Accueil, Mon profil, Ma carrière, Mon estimation retraite, Mes démarches, Mes paiements retraite, and Mon épargne retraite. The main content area is titled 'Mes contrats épargne retraite' and contains the following text:

Ce service vous permet de savoir si vous bénéficiez d'un ou plusieurs contrats d'épargne retraite.

Si vous constatez des informations manquantes, vous pouvez consulter à nouveau ce service plus tard ou contacter les organismes de gestion de retraite supplémentaire auprès desquels vous pensez avoir enregistré des droits.

Les contrats épargne retraite ne relèvent pas des régimes de retraite obligatoires. Il s'agit de retraite supplémentaire par capitalisation. Vous en bénéficiez, si vous, ou peut-être l'un de vos employeurs, avez cotisé de façon facultative auprès d'un ou plusieurs organismes de gestion de retraite supplémentaire.

Pour en savoir plus sur la retraite supplémentaire, [consultez cette infographie \(format PDF\)](#).

At the bottom of the page, there is a button labeled '→ Voir mes contrats'.

On the right side, there is a section 'Articles associés' with three links:

- > [Quel sera le montant de ma retraite ?](#)
- > [Quel sera mon âge de départ à la retraite ?](#)
- > [J'ai commencé à travailler avant 21 ans](#)

Le syndicat AVENIR veille aux intérêts des salariés à court terme (avantages fiscaux) et à long terme (investissement & épargne retraite).