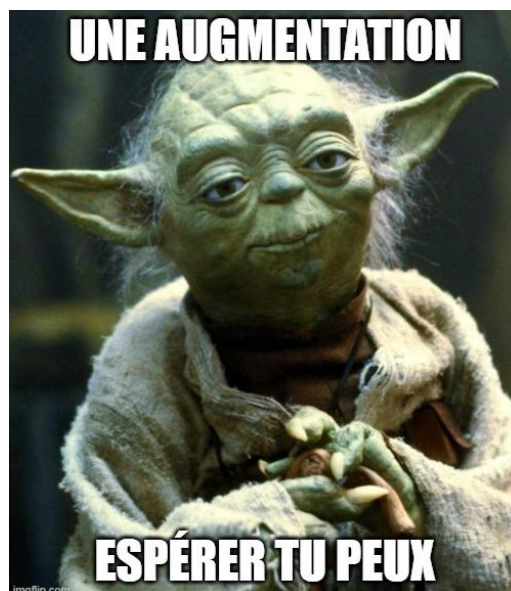


CRH de juillet en demi-teinte

Lors du CSE Centrale de mars 2026, un élu fait remarquer que le Groupe a enregistré **296 millions d'euros de résultats**, dont **110 millions d'euros de dividendes**, un montant en augmentation au regard de l'année passée. La direction précise que **la redistribution s'élève à 35 % des résultats**, un taux qu'il juge raisonnable puisque 65 % des bénéfices restent dans la société. Il précise en outre que les augmentations modestes données aux salariés visent à préserver les marges du Groupe, pour le bien-être de toutes et tous. Un DHG a pourtant bénéficié d'une augmentation mensuelle de 4 000 euros ! La modestie est une notion à plusieurs échelles selon la position hiérarchique de la personne concernée tout comme le bien-être de certains qui est plus gourmand que pour d'autres !

l'intersyndicale a demandé qu'une deuxième session de CRH soit faite en juillet, ce que la direction a accepté. Il faut toutefois noter que cette nouvelle cession de CRH ne concerne **que les salarié-e-s qui ont moins de cinq ans d'expérience totale**, sans évidemment prendre en compte le reste du personnel et tout particulièrement les seniors qui ont donné les meilleures années de leurs carrières pour faire croître les bénéfices de Sopra-Steria sans en récolter aucun fruit. Ceci nous fait dire que les CRH de juillet ne sont qu'une demi-victoire et que **la direction néglige toujours l'expérience et l'ancienneté.**



LA CRISE !

Les tensions internationales, notamment en Ukraine et au Moyen-Orient, provoquent de fortes perturbations économiques, en particulier sur les prix de l'énergie.

Ces hausses sont ensuite répercutées sur de nombreux produits du quotidien.

Au-delà des causes internationales, ces situations révèlent aussi les déséquilibres économiques et les marges de certains acteurs, toujours au détriment des salarié(e)s.

Résultat : le pouvoir d'achat continue de se dégrader, alors que les salaires ne suivent pas.

La CGT exige que Sopra Steria Group, augmente tous les salaires de 6% dès le mois de juin 2026, systématisé les trois jours de télétravail, comme nous l'avons demandé dès le début du conflit, favorise les missions proches ou facilement accessibles depuis le domicile des salarié-e-s. Pour ceux qui sont contraints de venir travailler en voiture, de leur donner les IK en ignorant les règles de triangulation (le temps que la crise passe) et pour finir, d'encourager, pour les salarié-e-s proches (dans la mesure du possible) de leur lieu de mission, de venir à vélo, en transports en commun, voire à pied.

Réponse de la direction le 27/05/2026 à 9h46:

"Au regard de la situation, nous avons souhaité, sans attendre, apporter une réponse pragmatique." Lire la suite...



[Lire la suite](#)



Le congé supplémentaire de naissance

Les **décrets** d'application ont été publiés le 31 mai 2026 au **Journal officiel**

Le congé supplémentaire de naissance pourra être pris à compter du 1er juillet 2026.

Ouvert aux parents qui souhaitent en bénéficier, à compter du 1er juillet 2026.

Ils peuvent choisir de le prendre simultanément ou en alternance.

La durée du congé est, au choix du salarié, égale à 1 ou 2 mois fractionnables.

Avec effet rétroactif au 01/01/26, il doit débuter dans un délai de 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer. Pour les parents d'**enfants nés ou adoptés entre le 1er janvier et le 30 juin 2026** (ou nés avant le 1er janvier mais dont la **naissance était prévue à compter du 1er janvier 2026**), ce délai de 9 mois sera décompté, non pas à compter de la naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer mais **à compter du 1er juillet 2026**.

[Pour en savoir plus...](#)

Les Déménagements

Fermeture du Bâtiment Europarc à Toulouse :

C'est la direction locale qui trouvera les solutions aux **problèmes de restauration**.

Réponse "**de gascon**" de la direction sur ces sujets.

Nous n'avons eu que des **engagements oraux de la part d'un responsable** qui aujourd'hui **ne fait plus partie de l'entreprise, que devons-nous comprendre ?**

Déménagement Lyon :

Passage de **748 à 499 postes** pour plus de **1000 salariés**

Le projet repose sur une faible présence sur site (**35-44%**) Mais dans le même temps, **une volonté de faire revenir les salariés sur site est évoquée...** Difficile de faire tenir les deux en même temps...**Des incertitudes sur les capacités réelles du site**. Contraintes sur les espaces communs (restauration, parking...) notamment sur le 6ème étage

- La capacité de la terrasse est limitée à 50 personnes ;
- La capacité de la cafétéria est limitée à 60 personnes (maximum imposé)
- La capacité totale du R+6 est limitée à 100 personnes.

L'atteinte de cette capacité totale est conditionnée à une augmentation du débit de renouvellement d'air. **La direction** considère la demande d'expertise "**inattendue**", **refuse toute réunion préparatoire** et stoppe donc les réunions avec les représentants de proximité.

Déclaration Cgt sur la sécurité sociale

DECLARATION A LA COMMISSION DES COMPTES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE DU 28/05/2026 SUR LES COMPTES 2025



[Voir l'article](#)

Assemblée Générale Juin 2026

Retrouvons-nous pour une nouvelle Assemblée Générale sur notre serveur Discord le 26/06/2026 à partir de 12h15 pour continuer à faire vivre nos échanges sur les salaires et construire ensemble les prochaines étapes. Notre force, c'est ce que nous décidons de faire collectivement !



[Lien AG](#)

Vidéo de Sophie Binet "Stop aux violences conjugales"



[Lire la Vidéo](#)

Sexisme un comportement intolérable



[Lire La suite](#)

Permanence à Latitude (Paris)

La CGT Sopra Steria assure des permanences les **mardi et jeudi** de chaque semaine **de 09h00 à 17h00** au local syndical (1^{er} étage, Bureau 1-06).

Se syndiquer est un droit et un plus !
[Clique pour te syndiquer en ligne](#)

Adresse mail de contact :
contact@cgtsooprasteria.info