

Bientôt tous au SMIC ?

Malgré le titre racoleur, **les faits sont là**. À force de ne rien négocier, **le SMIC a rattrapé nos salaires**.

Dans la convention collective des bureaux d'études (Syntec-Cinov), **les premiers coefficients (1.1 et 1.2) se trouvent sous le SMIC** fixé à **1 867,02 € brut** par mois. Le **SMIC** s'impose donc comme le plancher légal obligatoire. La CGT dénonce régulièrement **le blocage des négociations salariales et le décrochage de ces minima de branche**.

Situation des Minima et Revendications CGT

- **Décrochage face au SMIC** : Les coefficients bas (1.1 à 240 € et 1.2 à 245-250 €) de la grille ETAM atteignent des **valeurs conventionnelles inférieures au salaire minimum légal**, obligeant les employeurs à appliquer le montant du SMIC.
- **Position de la CGT** : La fédération [FSETUD CGT](#) qualifie les propositions patronales d'insuffisantes face à l'inflation et demande **une revalorisation globale de la grille** par coefficient pour stopper l'écrasement de la hiérarchie des salaires.
- **Calcul des minima ETAM** : Il s'obtient généralement via la formule : Partie fixe + (Valeur du point × coefficient), mais **le versement effectif ne peut jamais être inférieur au niveau du SMIC** en vigueur pour 35 heures.

Pour aller plus loin, **contactez-nous** ! Communiquez-nous juste **votre coefficient/position**, et **votre temps de travail** et nous vous indiquerons le montant applicable.



Contact

CRH : CHANGEMENT DE CALENDRIER... OU DE PHILOSOPHIE ?

Demain, qui décidera vraiment de votre augmentation ?

La Direction présente son projet comme une simple évolution du calendrier des CRH. Pourtant, derrière ce changement se cache une évolution majeure.

Ce qui change réellement

Les décisions salariales seront désormais prises après les Revues RH, en tenant compte de la situation économique du Groupe.

Autrement dit :

- La contribution du salarié restera-t-elle le premier critère ?
 - Ou les contraintes budgétaires prendront-elles le dessus ?
- Les managers pourront proposer des augmentations... mais rien ne garantit qu'elles seront retenues lors de la Revue salariale.

Autre recul : le CRH de mi-année disparaît.

Jusqu'à présent, il permettait de reconnaître rapidement une évolution de compétences, une prise de responsabilités ou un engagement particulier. Demain, il ne deviendrait plus qu'une exception.

Pour la CGT, la reconnaissance du travail ne doit pas devenir une variable d'ajustement économique. Les salariés ont besoin de transparence, d'équité et de garanties.

**La CGT portera ces exigences lors de la consultation du CSEC
et continuera à défendre un principe simple :**

**Une augmentation doit récompenser le travail et les
compétences...**

pas dépendre de la conjoncture économique du moment.

Nos questions à la Direction

- Quels garde-fous empêcheront que les arbitrages budgétaires prennent le pas sur la reconnaissance du travail ?
- Pourquoi les décisions salariales seront-elles prises dans un comité restreint ?
- Pourquoi supprimer le CRH de mi-année ?
- Quels seront les critères pour accorder un CRH exceptionnel ?
- Comment sera contrôlée l'équité des décisions ?

**Mon manager me propose une rupture conventionnelle
Je fais quoi ???**

Entretien de fin de mission, d'intercontrat, ou simple point de suivi... et soudain, le sujet tombe : " ***Tu ne penses pas qu'il serait temps de réfléchir à une rupture conventionnelle (RC) ?*** "

Que tu sois senior, jeune cadre ou même manager, cette situation devient de plus en plus fréquente chez Sopra Steria. Mais attention : **une RC ne s'accepte pas sur un coup de tête, encore moins sous la pression de manager.**

1. Le piège classique : la fin de mission

- **Rappel crucial : L'intercontrat fait partie de la vie normale d'une ESN.** Ce n'est **en aucun cas** de ta faute, ni un motif d'abandon de poste ou de démission.
- Si ton manager n'a pas de mission à te proposer, **c'est à lui d'en assumer la responsabilité**, pas à toi d'en payer le prix via une sortie précipitée.

2. Ce qui a changé dans la loi (et ce que ton manager ne te dit pas)

- **La RC coûte plus cher à l'employeur qu'avant :** Conséquence sur le terrain, certains managers **essaient d'imposer** le montant d'indemnité **strictement minimum**
- **Ne te laisse pas avoir :** l'indemnité conventionnelle n'est qu'**un plancher, pas un plafond**. Dans une RC à l'initiative de l'employeur, **le montant, la dispense de préavis payé et la prise en charge de formations se négocient !**

Ne reste pas seul(e) face à cette situation !

Contactes tes représentants de la CGT Sopra Steria dès le premier échange. On est là pour t'épauler, t'accompagner physiquement ou à distance aux entretiens.

Découvre notre guide d'action !



Les retraites des mères de famille seront bientôt améliorées

Ils étaient très attendus. Les décrets mettant en oeuvre des dispositions destinées à **améliorer la retraite des parents** [...] leur entrée en vigueur, prévue **le 1er septembre 2026**. [...]

A compter de ce mois-ci, **les mères** qui feront valoir leurs droits à retraite **du privé** verront le montant de leur pension de base **calculé** non plus sur leurs 25 meilleures années mais sur leurs **24 meilleures années si elles ont eu un enfant** et leurs **23 meilleures années si elles en ont eu deux ou plus**. [...]

La seconde mesure va, elle, concerner l'ensemble des femmes actives. **Jusqu'à présent, aucun des trimestres de majoration de durée d'assurance pour enfant ne comptait** dans les conditions d'accès au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue. A partir du 1er septembre 2026, **deux d'entre eux pourront être comptabilisés**. [...]



[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@cgttsoprasteria.info