



Vivre bien à SOPRA STERIA et à SBS SOFTWARE:

L'ENTREPRISE CHANGE. LES RISQUES AUSSI.

La prévention doit évoluer avant
que les accidents se multiplient.



Sopra Steria et SBS connaissent une transformation à marche forcée : Intelligence artificielle généralisée, réorganisations permanentes, recherche de gains de productivité, évolution rapide des métiers et des exigences. Mais pendant que nos entreprises changent, la prévention des risques professionnels ne suit pas.

R P S EN M U T A T I O N

1

- Managers en première ligne, sans moyens
- Restructurations permanentes
- Objectifs toujours plus élevés
- Transformations imposées

L'IA BOULEVERSE LE TRAVAIL

2

- «Mon métier existera-t-il demain ?»
- Surcharge cognitive, perte de sens
- Surveillance numérique, hyperconnexion
- Qui protège mes données et mon expertise ?

CANICULE, UN RISQUE RÉCURRENT

3

- Fatigue, déshydratation, maux de tête
- Open-space, clientèle, déplacements
- Baisse de vigilance, accidents
- Le risque n'est plus exceptionnel

HARCÈLEMENT, TMS, ÉCRANS

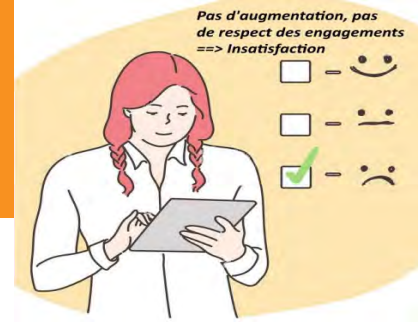
4

- Le harcèlement reste une réalité
- Multi-écrans + ... = fatigue visuelle
- Douleurs cervicales, TMS en hausse
- Les victimes doivent être protégées

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) doit intégrer ces nouveaux risques.

C'est une obligation légale de l'employeur, pas une option.

CE QUE DEMANDE AVENIR



NOS CONSTATS

Les managers doivent annoncer des réorganisations, supprimer des postes, déployer de nouveaux outils et atteindre des objectifs irréalistes — sans disposer du temps ni des moyens nécessaires. Ceci cause des risques pour tous.

La santé des salariés ne peut pas être la variable d'ajustement des transformations de l'entreprise.

CE QUE DOIT INTÉGRER LE DUERP

- ✓ Intelligence artificielle
- ✓ Télétravail
- ✓ Transformations majeures
- ✓ Nouveaux risques psychosociaux
- ✓ Harcèlement
- ✓ Canicule
- ✓ Hyperconnexion
- ✓ Réorganisations
- ✓ TMS et fatigue visuelle
- ✓ Prévention primaire

NOS EXIGENCES

Avant toute transformation majeure :

- ✓ Information du CSE
- ✓ Étude d'impact santé
- ✓ Plan de conduite du changement
- ✓ Formation des managers
- ✓ Consultation du CSE
- ✓ Étude d'impact emploi
- ✓ Formation des salariés
- ✓ Mesures d'accompagnement



L'intelligence artificielle ne doit pas devenir un facteur supplémentaire de risques professionnels. La prévention doit évoluer au même rythme que l'entreprise.

AGISSONS ENSEMBLE

Vous êtes concerné(e) par ces risques ? Vous vivez une situation difficile au travail ? Contactez AVENIR, en toute confidentialité.



Congés & protection sociale :

CONGÉ NAISSANCE : NOS DROITS NE DOIVENT PAS ÊTRE SUSPENDUS

Suspendre la mutuelle et la prévoyance pendant un congé légal indemnisé :
AVENIR conteste et interpelle la direction.

Le congé supplémentaire de naissance :

70%

DU SALAIRE NET
INDEMNISÉ MOIS 1

60%

DU SALAIRE NET
INDEMNISÉ MOIS 2

2 MOIS

CUMULABLES ENTRE
LES DEUX PARENTS

POURQUOI SUSPENDRE NOS GARANTIES ?

- Contrat suspendu 2 mois = mutuelle et prévoyance coupées
- Sauf à payer 100 % de la cotisation soi-même
- Une double peine pour les jeunes parents

QUE DIT LA LOI ?

- L'indemnité de congé naissance est une IJSS, comme la maternité ou la paternité
- L'accord santé de 2015 impose le maintien intégral des garanties en cas d'IJSS
- La présenter comme un « autre cas de suspension » est contestable

UN ACCORD PEUT-IL NOUS PROTÉGER ?

- AVENIR demande si une décision unilatérale ou un accord d'entreprise peut maintenir les garanties
- La direction doit clarifier sa position

POURQUOI EXCLURE MYHRFORYOU ?

- La note aux salariés exclut la demande via MYHRFORYOU
- ... et l'email avec accusé de réception
- Pourquoi complexifier les démarches des familles ?

sopra-steria

Congé supplémentaire de naissance

Applicable au 1^{er} juillet 2026

À destination des collaborateurs

ÊTES-VOUS ÉLIGIBLE ?

Oui, si vous êtes un parent d'enfant :

- Né ou arrivé au foyer à compter du 1^{er} janvier 2026
- Ou né ou arrivé au foyer avant cette date mais dont la naissance ou l'arrivée était prévue en 2026

QUELLE DURÉE ?

1 - 2 mois par parent

(consultez pour chaque parent)

QUEL FONCTIONNEMENT ?

Vous pouvez le prendre en **une seule fois (2 mois)** ou en **deux périodes d'un mois**, au même temps ou en alternance entre les deux parents

QUAND PRENDRE VOTRE CONGÉ ?

Le congé supplémentaire de naissance se prend nécessairement après épuisement de vos droits aux congés maternité, adoption, ou paternité et accueil de l'enfant.

Si la date de naissance ou d'arrivée de votre enfant se situe entre le 1^{er} janvier et 30 juin 2026 vous avez **9 mois** à partir du 1^{er} juillet 2026 pour en bénéficier.

Si votre enfant nait ou arrive à partir du 1^{er} juillet 2026, vous avez **9 mois** après la naissance pour en bénéficier.

QUELLE EST L'INDEMNISATION PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE ?

70 %

de votre salaire net

dans le limite du plafond de la Sécurité sociale

60 %

de votre salaire net

dans le limite du plafond de la Sécurité sociale

Le congé est indemnisé par la CAFAM, sans déduction par votre employeur.

QUEL DROIT DE PRÉVYANCE ?

Vous devez prévenir votre employeur :

- 1 mois avant la prise du congé
- 15 jours si vous souhaitez directement après la fin d'un congé adoption ou paternité et accueil de l'enfant

QUEL FORMALISME ?

Vous devez faire votre demande par UAR ou lettre remise en main propre.

Votre demande doit préciser la date de début, la durée et si vous souhaitez un fractionnement ou non.

QUELS IMPACTS ?

- Vous continuez d'acquies des congés parents (débours de l'entreprise)
- Vous acquies des 30 JTT (JRS)
- Vous continuez d'acquies votre ancienneté
- Ce congé a un impact sur votre année de fin d'année (car votre contrat est suspendu)

Focus mutuelle / prévoyance :

- Congé d'un mois : couverture maintenue
- Congé de 2 mois consécutifs : garanties suspendues. Vous pouvez en demander le maintien ou prévoir la charge l'intégralité des cotisations.

CE QUE DEMANDE AVENIR

Le maintien intégral des garanties mutuelle et prévoyance pendant tout le congé supplémentaire de naissance, aux mêmes conditions de cotisation qu'avant la suspension. C'est une question d'équité pour les jeunes parents.

COMMENT SOPRA STERIA se restructure : QUE SE PASSE A SBS SOFTWARE ?

Intéressement 2026 : Les salariés apprécieront l'accord imposé par la direction et signé exclusivement par le syndicat traid union.

Chez SBS Software, le nouvel accord d'intéressement 2026 modifie en profondeur les modalités de calcul de l'intéressement en remplaçant l'indicateur de performance standard jusqu'alors utilisé : le ROA (Résultat Opérationnel d'Activité).

 **ALERTE ARNAQUE**

Désormais, il sera basé sur la MIS Brand Contribution. Cet indicateur, à la main de la direction, doit exclure les charges de gouvernance (Finance, RH, Juridique, Audit, COO Office, etc.) du calcul de la rentabilité.

Selon la direction, les coûts liés à l'intégration de SBS Software dans le groupe 74 Software s'avèrent plus élevés que prévu ce qui rend les objectifs 2026 de ROA annoncés inatteignables pour SBS Software.

Au lieu d'indiquer un objectif réel de ROA, la direction choisit de changer les règles, étonnant non ?

Pour 2026, l'objectif de MIS Brand Contribution est fixé à 13,8 %. À ce niveau de performance, l'intéressement donné par la direction sera de 2200 €. Mais si, le Mis Brand contribution n'atteint pas 11,8%, les salariés seront privé d'intéressement. C'est moins étonnant !

Certes, l'accord prévoit une progression plus rapide en cas de dépassement de l'objectif du Mis Brand Contribution de 13,8%.

Attention, l'intéressement plafonnera à 2700 € même si le taux de Mis Brand Contribution devient supérieur ou égale à 15,8%.

Pourtant, l'expertise sur la stratégie avait mis en évidence que les montants d'intéressement versés chez SBS Software demeurent très nettement inférieurs à ceux observés dans des entreprises comparables du secteur des activités scientifiques et techniques. En outre, cette expertise note que la très grande partie de ces entreprises versent une participation en plus de l'intéressement, participation dont les salariés de SBS Software n'ont jamais pu bénéficier.

Face à ce constat, la direction explique que cet écart est compensé par l'enveloppe des augmentations individuelles. En se basant sur le « très haut niveau » de leur salaire et les « très grosses augmentations » individuelles reçus, les salariés jugeront la véracité de cette réponse !