



Les salariés font les frais des choix de la direction !

AVENIR à l'œuvre pour la défense des intérêts des salariés

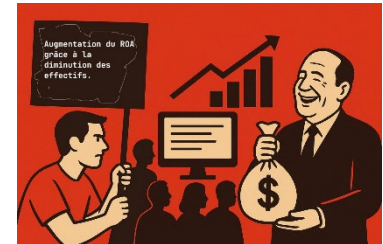
Le constat de l'expertise sur la Politique sociale Emploi et Egalité professionnelle est sans appel : les logiques financières priment de plus en plus sur l'humain, au détriment de l'emploi, des compétences et de l'équité salariale.

Des effectifs en chute libre... sans stratégie sociale

Sous couvert de carve-out et de réorganisations par ligne de produit, SBS Software poursuit sa réduction massive des effectifs. Les départs se multiplient (retraites, ruptures conventionnelles), tandis que les embauches sont insuffisantes.

Résultat :

- ☞ Une pyramide des âges qui se déséquilibre dangereusement
- ☞ Une baisse massive de l'effectif des juniors en CDI (de 54 % à 39 % en 3 ans),
- ☞ Aucune politique claire de renouvellement des compétences



Des emplois qui disparaissent

Les départs se multiplient (retraites, ruptures conventionnelles) sans embauches suffisantes.

Résultat :

- Un vieillissement des équipes
- Un effondrement du nombre de juniors en CDI (de 54 % à 39 % en 3 ans)
- Un recours accru aux stagiaires (+34 %)
- 28 % des sorties n'ont rien à voir avec le carve-out (mutations vers SSG)
- ☞ AVENIR Sopra Steria s'interroge sur l'utilisation des ruptures conventionnelles pour éviter une GEPP efficiente ou un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

Formation et conditions de travail en recul

- -29 % d'investissements formation en 2024
- Des formations essentiellement en e-learning et peu adaptées aux besoins réels
- Des priorités éloignées des enjeux terrain
- ☞ La baisse de l'absentéisme peut masquer un possible présentisme inquiétant : surcharge de travail, dépassement d'horaires, déséquilibre vie pro/vie perso ce qui entraînent des risques réels pour la santé.

Des salaires sous tension et inéquitables

Dans un contexte d'inflation persistante :

- Les augmentations restent faibles et très individuelles
- Les écarts salariaux demeurent :
 - Entre Paris et la province, notamment à Vannes et Nantes
 - Entre femmes et hommes
 - Pour les salariés RQTH

Pendant ce temps, la Direction Hors Grille (DHG) est largement favorisée :

- +10 % d'augmentation médiane annuelle pour la population DHG (≈21 000 €)
- Primes importantes
- Part variable pouvant atteindre 25 % du salaire

- ☞ Une politique salariale qui accentue les inégalités et fracture le collectif.

AVENIR Sopra Steria exige

- Une GEPP (Gestion des emplois et des parcours professionnels) efficiente pour sécuriser les parcours professionnels et préserver les compétences et, si nécessaire, l'ouverture d'un PSE.
- Une égalité salariale réelle : rattrapage des écarts entre sites et catégories avec une priorité aux salariés de la BU SAB, aux salariés de Vannes, Nantes, Rodez, aux femmes, aux salariés RQTH et aux bas salaires.
- Une modération en valeur et un pourcentage des augmentations de la DHG
- Une formation utile aux métiers et pas uniquement en e-learning.
- Des mesures contre la surcharge de travail : réalisation effective du droit à la déconnexion, extension au télétravail et prévention du présentisme.
- Plus de transparence : communication claire des effectifs par lignes de produits et territoires.

Les salariés ne doivent pas être la variable d'ajustement d'une stratégie financière à court terme : Le travail des salariés crée la valeur — exigeons qu'il soit respecté.

