



Résultats 2025 et Perspectives 2026 : Intéressement et Participation

Les résultats 2025 de SOPRA STERIA GROUP ont été publiés le 26 février 2026 et le dividende au titre de l'exercice 2025 est proposé à 5,30 € par action (+14% par rapport à 2024 : 4,65 €)

Objectifs 2025 atteints

« Croissance organique du chiffre d'affaires compris entre -2,5 % et +0,5 % »

-2,2 %

« Taux de marge opérationnelle d'activité compris entre 9,3 % et 9,8 % »

9,5 %

« Flux net de trésorerie disponible compris entre 5 % et 7 % du chiffre d'affaires »

6,0 %

Résultat net part du Groupe : 296,8 M€, + 18,3 % vs. 2024

Bénéfice par action de base : 15,23€, + 22,2% vs. 2024

La France a contribué fortement à ce succès :

Performance opérationnelle par pôle

| | Chiffre d'affaires | | | Résultat opérationnel d'activité | |
|--------------|--------------------|---------------------|--------------------------|----------------------------------|----------------|
| | 2025 (M€) | 2024 retraité* (M€) | Croissance organique (%) | 2025 (% du CA) | 2024 (% du CA) |
| France | 2 409,9 | 2 446,5 | - 1,5% | 9,0% | 9,0% |
| Royaume-Uni | 909,9 | 950,7 | - 4,3% | 9,6% | 12,1% |
| Europe | 1 990,6 | 2 048,0 | - 2,8% | 8,7% | 9,1% |
| Solutions | 337,6 | 328,9 | + 2,6% | 16,7% | 12,5% |
| Total | 5 648,0 | 5 776,1 | -2,2% | 9,5% | 9,8% |
| dont SFT | | | - 0,1% | | |

* A périmètre et taux de change 2025

L'intéressement sera de 1500 euros (en brut) environ par salarié, la participation aux résultats variera d'une société à l'autre dans l'UES SOPRA STERIA.

Les salariés SOPRA STERIA GROUP auront une participation d'environ 5 millions d'€ à partager (versus plus de 110 millions d'€ de dividendes aux actionnaires) soit environ 380 € (en brut). Ceci grâce à l'accord dérogatoire signé par AVENIR bien que nous revendiquions une formule qui octroie 1/10ème soit environ 2300 € par salarié.



Journée des droits des femmes : Egalité Pro. & Transparence Salariale

Le gouvernement a transmis le 6 mars son projet de Loi sur la transparence salariale aux partenaires sociaux

- De nouveaux indicateurs mesurant les écarts à travail de valeur égale, assortis d'obligations de correction, vont s'imposer aux entreprises.

- Rappelons que la Cour de cassation admet, sous conditions adaptées, la communication d'éléments portant atteinte à la vie personnelle pour garantir le droit à la preuve en matière d'égalité de traitement (Cass. soc., 8 mars 2023, n° 21-12.492). Ainsi, il n'y a pas d'obstacles à l'application de la directive européenne : le salarié peut demander par écrit, des informations relatives à sa rémunération et aux niveaux moyens de rémunération, ventilés par sexe, pour les catégories de travailleurs effectuant un travail de même valeur.

- A Sopra steria, beaucoup de salariés ne sont pas augmentés depuis des années et subissent l'inégalité professionnelle.

Il est temps d'agir !



Réponses de la direction : Commission Politique Sociale

La DRH et le Directeur juridique social SSG ont échangé sur les sujets critiques avec la commission politique sociale, conditions de travail et emploi le 4 mars 2026.

En effet, les inspecteurs du travail, les CSE et les représentants AVENIR et même les jugements constatent une nécessité d'opérer des régularisations par la direction.

1/ Sur le décompte du temps de travail, la validation et le paiement des heures supplémentaires, les horaires, le temps de pause, le temps de repos et les modalités pour les salariés au forfait heures et ceux au forfait jours :

- la direction admet une anomalie pour les entretiens avec les salariés au forfait jours mais refuse le suivi de leur nombre de jours travaillés ainsi que tous les autres points.
- Concernant la décision de la Cour de Cassation de septembre 2025 de modifier les règles en décidant que les jours de congés payés sont désormais assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires effectuées sur le restant de la semaine, la direction indique qu'elle ne compte pas appliquer cette règle actuellement et attend une négociation sur le sujet. Etonnant ... non ?

Le Courrier d'observations de l'Inspecteur du travail de janvier 2026 sur ces sujets ne semble pas avoir convaincu la direction. A suivre ... Quand vous serez justement payés ?

2/ Sur l'entretien annuel, la grille d'évaluation, l'employabilité, la maturité, la contribution, la notation, l'évolution professionnelle et le retour CRH : La direction indique qu'elle a démarré la campagne des entretiens 2026 et que le nouveau support intègre tous les thèmes. Elle n'a pas défini des critères objectifs et mesurables pour la mesure des performances mais elle se base sur les attendus au sein du référentiel métier. Concernant les données personnelles fournies aux salariés qui les demandent (Loi RGPD), la direction affirme qu'elles sont exhaustives.



Pour les autres sujets abordés, la direction est restée bloquée également. Les résultats GPTW montrent une insatisfaction importante des salariés. Dans ces conditions le turn-over va augmenter ainsi que les besoins d'assistance de salariés ...



SBS SOFTWARE: Discours rassurant sur l'IA mais pas convaincant

Lors du catch-up, la direction de SBS Software présente l'IA comme une évolution maîtrisée. En réalité, plusieurs signaux doivent alerter les salariés :

👉 **Un secteur sous pression : La crise tech due à l'IA est minimisée, mais elle traduit une transformation profonde du modèle économique.**

👉 **Une stratégie claire : accélérer**

- **Déploiement massif d'outils IA pour tous les salariés**
- **Réduction des délais de projets (toujours plus vite)**
- **Transformation des plateformes pour les rendre "piloteables" par des agents IA**

Traduction : intensification du travail, moins de marges de manœuvre, exigences renforcées de productivité et... plus de pression pour les salariés.

👉 **L'emploi en question : La direction affirme que l'IA ne vise pas à supprimer des emplois. Mais dans le même temps, elle automatise, elle accélère, elle standardise. L'histoire montre que les transformations technologiques finissent toujours par impacter l'emploi, les métiers et les conditions de travail.**

👉 **Aucune garantie pour les salariés : L'IA pourrait acquérir rapidement une expertise métier équivalent à celle des salariés. Ainsi, l'avance fonctionnelle reconnue aux salariés risque d'être seulement temporaire.**

🔥 **La lecture d'AVENIR Sopra Steria est claire : L'IA est un levier de transformation rapide, avec des risques sous-estimés sur le travail et l'emploi. Les salariés sont les grands absents de cette stratégie.**

👉 **Les exigences d'AVENIR Sopra Steria sont les suivantes :**

Transparence sur les impacts de l'IA

Garantie sur l'employabilité des salariés & Formation pour tous les salariés

Évaluation de la charge de travail des salariés

Consultation réelle du personnel sur l'IA par l'intermédiaire du CSE

📞 **L'IA doit servir les salariés, pas les fragiliser.**