



Résultats Semestriels publiés fin Juillet 2026
pour SOPRA STERIA Group et à SBS SOFTWARE

La direction préfère fêter le S1

... que partager les résultats



Le 2 septembre 2024, l'activité Sopra Banking Software, devenue SBS Software quittait Sopra Steria Group pour rejoindre Axway et former 74 Software, présidé par Pierre Pasquier — également PDG de Sopra GMT, la holding qui anime à la fois Sopra Steria Group et 74 Software. AVENIR vous présente la situation économique et sociale pour cette communauté de salariés.

Pour SOPRA STERIA GROUP :

Résultats S1 2026 Sopra Steria

- ▶ **CA S1** : 2 958,9 M€ (+4,1 % total, +3,0 % organique, **+4,9 % sous-jacente hors SFT**).
- ▶ **Marge opérationnelle d'activité** : 9,6 % (vs 9,2 % au S1 2025).
- ▶ **Résultat net Groupe** : 146,3 M€ (+3,0 %).
- ▶ **Pôle France** : CA 1 315,6 M€ **+7,1 %** — moteur du Groupe.
- ▶ **Effectifs offshore** : 7 852 → 8 753 (**+901 = +11,5 %**) en 12 mois.
- ▶ **Effectifs France** : 19 560 → 20 032 (+472 = +2,4 %).
- ▶ **Objectif annuel relevé** : croissance organique **+2,0 % à +2,5 %** (vs +1,0 % à +2,0 %).



102,7 M€ + 42,7 M€

DIVIDENDES VERSÉS AUX ACTIONNAIRES + Rachat d'actions 2026

5,1 M€ + 21 M€

PARTICIPATION DISTRIBUÉE AUX SALARIÉS SSG + Intéressement (estimations)

C'est le pôle France qui tire la croissance du Groupe : CA France 1 315,6 M€ (+7,1 % organique), avec une dynamique quasi identique aux deux trimestres (+7,2 % au T1, +7,1 % au T2). Tous les verticaux sont en croissance à l'exception d'Énergie & Télécom. Malgré cette performance, la marge opérationnelle d'activité du pôle France recule de 10,2 % à 9,5 % — la direction l'explique par la sous-traitance. Autrement dit : SSG France produit la croissance, mais on lui rétrocède moins de marge.

AVENIR EXIGE l'ouverture immédiate de négociations salariales pour partager les résultats avec les salariés ainsi que la transparence sur la sous-traitance, l'évolution de l'OFFSHORE et sur les acquisitions en cours.

Pour SBS Software :

193,3 M€

CA SBS S1 2026
(+5,9 % ORGANIQUE)

252,8 M€

ARR SBS
(+8,9 % SUR UN AN)

÷2,3

TRÉSORERIE DISPONIBLE SBS
6,9 M€ CONTRE 15,6 M€

-152

SALARIÉS GROUPE EN UN AN
(-3,2 %, DONT -45 EN FRANCE)

UNE CROISSANCE AFFICHÉE, MAIS PAS EN FRANCE

Sur le semestre, le chiffre d'affaires de SBS atteint 193,3 M€ (+5,9 % en organique), porté par les revenus produits (147,8 M€, +8,5 %) et un ARR — Annual Recurring Revenue - Revenus récurrents mensuels pour le dernier mois de la période couverte par le rapport, multipliés par 12 — en hausse de 8,9 % à 252,8 M€. La contribution de la marque progresse à 30,3 M€ (+15,7 % du CA, contre 14,8 % un an plus tôt).

ZONE	S1 2026	S1 2025	ÉVOLUTION
France	64,3 M€	64,7 M€	-0,6 %
Royaume-Uni	45,5 M€	39,9 M€	+13,9 %

À RETENIR
La croissance de SBS est réelle, mais elle ne se joue pas prioritairement en France : le chiffre d'affaires France est quasi stable(-0,6 %) quand le Royaume-Uni progresse de +13,9 %.



LA TRÉSORERIE SE TASSE NETTEMENT

Le flux de trésorerie disponible généré par SBS s'établit à 6,9 M€ au S1 2026, contre 15,6 M€ au S1 2025 — plus de deux fois moins. La marge brute recule légèrement en proportion (57,7 % contre 58,4 %), et le poids de la R&D dans le chiffre d'affaires diminue (31,4 % contre 32,9 %), signe que l'investissement produit ne suit pas le rythme de la croissance commerciale.

UN SIGNAL COMPTABLE QUI INTERROGE

Le rapport financier semestriel précise qu'au 30 juin 2026, **aucun actif d'impôt différé n'est reconnu au titre des déficits fiscaux de la société SBS Software SA** — contrairement à 74Software SA (23,0 M€ activés) et à Axway Inc. (17,2 M€ activés). En normes comptables, ce choix reflète le fait que la génération de bénéfices futurs suffisants pour absorber ces déficits n'est, à ce stade, pas jugée suffisamment probable pour cette entité précise.

À RETENIR
Derrière la croissance du chiffre d'affaires de la marque SBS, la situation propre de l'entité juridique SBS Software SA reste, sur le plan comptable, plus incertaine que celle du reste du groupe.

PENDANT CE TEMPS, CÔTÉ GROUPE

74Software affiche un résultat net multiplié par plus de quatre (27,4 M€ contre 5,8 M€) et relève ses objectifs 2026 : croissance organique portée à 4-6 % (contre 3-5 %) et marge opérationnelle à 16-18 % (contre 15-17 %), avec une ambition d'environ 800 M€ de chiffre d'affaires et 20 % de marge d'ici fin 2028. Le Groupe poursuit par ailleurs son programme de rachat d'actions : jusqu'à 800 000 actions prévues sur 2026, dont 421 052 déjà rachetées au 30 juin pour 14,1 M€.

Sur la même période, les effectifs du Groupe sont passés de 4 679 à 4 527 collaborateurs (-3,2 %), dont une baisse de 1 498 à 1 453 en France (-3,0 %).

POSITION D'AVENIR

- AVENIR reste attentif à la trajectoire de cette entité sœur née du carve-out de septembre 2024, et à la situation des salariés.
- AVENIR demande de la **transparence sur les perspectives d'effectifs en France**, tant pour SBS que pour Sopra Steria Group.
- AVENIR appelle à la vigilance sur l'écart entre la communication financière du groupe familial (croissance, rachats d'actions, objectifs relevés) et la réalité vécue par les équipes sur le terrain.

R&D : LE PROBLÈME, C'EST LE DELIVERY

Pour AVENIR Sopra Steria, la qualité ne se décrète pas et ne se construit pas uniquement par la réduction des coûts. Elle exige des investissements cohérents, des formations adaptées, une organisation efficace et surtout l'écoute de celles et ceux qui produisent, testent et livrent au quotidien.

Lors du CSE de juillet 2026, la Direction a reconnu une réalité préoccupante : malgré les investissements réalisés et le déploiement massif de l'IA, les gains de productivité attendus ne sont pas au rendez-vous. Les problèmes de delivery persistent : trop de retours clients, trop de corrections après livraison et une image de SBS Software qui en pâtit.

Le constat est désormais partagé : l'IA ne fait plus la différence car nos concurrents l'utilisent aussi. Ce qui compte aujourd'hui, c'est la capacité à livrer vite et bien et, cela, du premier coup.

Pour répondre à cet enjeu, la Direction mise sur davantage d'automatisation, notamment des tests, et n'exclut pas le recours à l'Inde. Dans le même temps, elle prévient que si la croissance n'est pas au rendez-vous, la pression sur les coûts de R&D pourrait encore s'accroître.

Pourtant, plusieurs questions restent sans réponse :

- Pourquoi les auto-formations sur l'IA sont-elles financées sur les projets plutôt que sur le budget formation ? Cette mauvaise affectation de ce coût n'entraîne-t-elle pas une augmentation des coûts de la R&D ?
- Si la standardisation des produits est censée simplifier les développements, pourquoi les difficultés de delivery demeurent-elles ?
- Les difficultés rencontrées en matière de delivery sont-elles réellement imputables aux seules équipes ? Ne devraient-elles pas également être analysées à la lumière d'autres facteurs tels que l'organisation, les processus, la gestion des priorités ou encore l'adéquation des moyens mis à disposition ?

Déménagement de 1000 salariés de LYON LIMONEST à LYON EVASYON : Conséquences et Actions

Déclaration officielle du Syndicat Avenir et Rapport détaillé (ICI) de l'enquête anonyme auprès des salariés opérée sur le site Internet Avenir

Ci-après un extrait de cette déclaration qui sera jointe au PV de la réunion du CSEC adressé aux salariés et qui a été transmise à l'Inspection du Travail :

I/ Le syndicat Avenir sopra steria a réagi en fonction de l'importance du sujet pour environ 1000 salariés de l'UES SOPRA STERIA rattachés à LYON LIMONEST :

- Une visite du site par les délégués Avenir et membres du CSE s'est déroulée début juin avec échanges avec les salariés sur le site en la présence du représentant de proximité Avenir à LYON LIMONEST. Plusieurs situations critiques nous ont été remontées ce jour-là et depuis.
- Une enquête via le site Internet Avenir spécifique à ce déménagement a recueilli 118 réponses
- Nous avons répondu aux salariés qui nous ont sollicités et le continuons conformément aux règles
- Nous avons soutenu le déroulement de l'expertise confiée par le CSE central au Cabinet Secafi.
- Nous avons sollicité la direction concernant les droits des salariés qui ne peuvent pas suivre ce déménagement et les mesures d'accompagnement prévues.
- Nous avons demandé à la direction de nous fournir les rapports des cabinets de contrôle et leurs observations en l'incitant à respecter les normes obligatoires et les recommandations de l'INRS concernant le poste de travail. Nous n'avons pas eu ces rapports alors que le dossier de consultation comporte des réserves et des alertes.

...

III/ Concernant les aménagements les nouveaux locaux

3.A Le syndicat Avenir dénonce la réduction importante du nombre de postes de travail et de salles de réunions et de parkings ... Le site est sous-dimensionné ... nos représentants seront présents pour faire constater à la direction le besoin ...

- de mesures de soutien des salariés qui ne sont pas dans l'obligation de mettre à disposition leur logement pour pallier aux difficultés de manque de positions de travail suffisantes ou de gestion des salariés présents sur le site. 93 salariés ne font pas actuellement de Télétravail et ils doivent pouvoir continuer ainsi.

3.B Le syndicat Avenir sopra steria tient à rappeler à la direction ses demandes de respect des normes obligatoires et des conditions de travail recommandées par l'INRS.

IV/ Le syndicat Avenir sopra steria a demandé à la direction suite à la remise du rapport d'expertise ...

1/ Il paraît selon les informations récoltées en échangeant avec les salariés qu'environ 50 salariés auront des difficultés majeures à suivre l'employeur vers ce nouveau site avec plus de 20 situations de départ en cas d'absence de mesures d'accompagnement.

1.A. Quand les salariés vont recevoir individuellement le courrier d'information du changement du lieu de travail ?

1.B. Quel est le sort réservé par l'employeur aux salariés qui refuseront la modification du lieu de travail pour des raisons impératives d'organisation familiale ?

2/ Quel est le nombre de salariés :

2.A. qui ont indiqué à l'employeur qu'ils ne suivront pas sur le nouveau site ?

2.B. qui ont un surtemps de trajet supérieur à 1H avec le nouveau site (2H en aller-retour) ou qui ont signalé à l'employeur un problème de crèche ou autres raisons ... qui les empêchent de suivre ce déménagement sans mesures d'accompagnement ?

3/ Quelles sont les mesures d'accompagnement prévues par l'employeur pour les salariés qui ne peuvent pas suivre ce déménagement ?

Le syndicat Avenir sopra steria soutient pour le reste l'avis détaillé du CSE Central préparé ensemble de matin en réunion en soulignant les non-conformités constatées dans le nouveau site.

Le syndicat Avenir sopra steria souligne les économies réalisées par la direction dans cette opération et son refus d'affecter à ce jour une partie de ces économies à l'amélioration des conditions de travail et aux mesures d'accompagnement pourtant obligatoires en fonction des caractéristiques de ce déménagement.



Incendies, fermeture de sites, déplacement des populations, sinistres ... : Droits des salariés et Actions

Les salariés doivent être soutenus. La solidarité s'organise et la direction a entendu nos demandes. N'hésitez pas à nous solliciter en cas de difficulté

Les feux dans plusieurs régions, les grandes surfaces dévastées, les évacuations, la fumée et la pollution ont étonné la direction qui a organisé la poursuite d'activité au pied levé en adoptant unilatéralement des mesures de solidarité (intercontrat ou dispense d'activité pour les salariés qui ne peuvent pas télétravailler, fermeture des sites à risque, achat de masque FFP2, contacts de tous les salariés et sous-traitants concernés, organisation d'une cellule d'écoute, déblocage d'une enveloppe de 20.000€ pour abonder les dons des salariés) puis la direction a accepté, à notre demande, d'échanger sur le sujet en convoquant la CSSCT de SSG qui gère l'immobilier de nos sites.

Nous avons transmis à la direction les demandes suivantes :

- Il y a nécessité et obligation d'associer le CSE et la CSSCT à la gestion de ces situations. Nous devons connaître les Plans de Continuité d'activité et les Plans de reprise d'activité. Le CSE peut aussi, conformément à son objet premier, décider des aides exceptionnelles aux salariés sur demande individuelle via l'assistante sociale mais également des aides collectives aux salariés des zones sinistrées comme l'attribution de chèques CESU subventionnés pour réaliser certains travaux nécessaires ...
- Dans ce type de situation (force majeure) où des salariés sont parfois sinistrés, déplacés ou qui reçoivent des personnes déplacées, le télétravail Occasionnel n'est pas le bon cadre. C'est bien du télétravail exceptionnel où les frais de réalisation du télétravail dépendent des situations. Les frais exceptionnels occasionnels doivent être considérés comme frais de mission et pris en charge.
- La direction doit s'assurer du respect uniforme des règles de dispense d'activité et empêcher l'utilisation des jours de congés payés pour couvrir les périodes d'impossibilité de télétravail.
- La direction doit s'assurer que les demandes d'avances de salaire liées à ces événements soient honorées rapidement sans tenir compte des règles habituelles restrictives.
- La direction doit s'assurer que les heures supplémentaires réalisées notamment pour la gestion de la crise sont déclarées et prises en charge. Le suivi de la charge de travail et des conditions de travail doit être une priorité pour éviter les accidents.
- La mise en place d'une équipe dédiée avec intervention de l'assistante sociale ou des personnes spécialisées faisant fonction et des experts en sécurité santé (poussières, pollution, risques, mesures de prévention, règles à respecter) doivent être à l'écoute pour traiter les sollicitations des salariés concernés y compris les salariés déplacés et ceux qui accueillent des familles déplacées
- Une mise à Jour des documents uniques d'évaluation des risques est nécessaire. Il faut intégrer les risques qui ont déjà eu lieu ou qui sont probables (Incendie, intempéries, Canicule, trajets ...). Idem pour les PPR des Chantiers.
- Il y a nécessité à équiper chaque site d'un appareil de mesure de la qualité de l'air (pollution, poussière, particules fines, taux d'oxygène...) à l'identique par exemple du modèle qui existe déjà sur le site d'Orléans aux moyens généraux
- Il y a nécessité d'expliquer aux salariés comment travailler dans un environnement pollué ainsi que la nécessité de changer de masque plusieurs fois par jour selon sa qualité.
- Permettre aux salariés, pompiers volontaires ou réservistes, concernés de se libérer pour assurer les services à la population.
- Il y a nécessité de recourir sur les sites, avant réouverture aux salariés, au nettoyage industriel spécialisé et à la gestion des risques liés à la pollution y compris pour les yeux et les poumons ...

