

Les Inspecteurs du Travail révèlent CE QUE LA DIRECTION NE DIT PAS

De 2022 à 2026, 6 inspecteurs dans 4 villes ont agi.
Des mises en demeure ont été adressées à Sopra Steria.

Depuis plusieurs années, les salariés alertent sur la surcharge de travail, les difficultés du dialogue social, la pression opérationnelle et les atteintes à la santé au travail.

Aujourd'hui, plusieurs inspections du travail interviennent à leur tour :
Paris, Toulouse, Lille, Roanne. Les constats se multiplient.



-  **1 — TEMPS DE TRAVAIL**
Des inspections du travail ont relevé des problèmes concernant le suivi du temps de travail, la fiabilité des décomptes et le forfait jours.
-  **2 — DIALOGUE SOCIAL**
L'inspection du travail a rappelé à la direction ses obligations envers les représentants du personnel.
-  **3 — SANTÉ AU TRAVAIL**
Les alertes sur les risques psychosociaux et l'épuisement professionnel se multiplient.
-  **4 — DROITS DES SALARIÉS**
Des échanges portent sur les JRS/JRTT, les arrêts maladie et le forfait jours.
-  **5 — UN PROBLÈME STRUCTUREL**
Les mêmes alertes reviennent dans plusieurs régions et sur plusieurs années.

4+

années d'infractions
documentées
(2022-2026)

4

villes : Paris, Toulouse /
Colomiers, Lille,
Roanne

738 750 €

de contravention
sur un seul site

82%

des salariés ne
saisissent pas leurs
vraies heures

**SANS AVANCÉE :
LA GRÈVE À LA RENTRÉE !
(SEPTEMBRE)**

DÉMÉNAGEMENT · SITE LYON EVASYON · OUVERTURE FIN NOVEMBRE 2026

DÉMÉNAGEMENT VERS EVASYON : AVENIR VOUS ÉCOUTE ET VALORISE VOS DEMANDES



La direction a présenté au CSEC de l'UES SOPRA STERIA le projet de déménagement vers le site **Lyon Evasyon** (8 rue du Dauphiné, 69003). L'expert SECAFI est mandaté pour établir un rapport. **1 051 salariés SSG, I2S et SHRS** sont concernés, rejoints par 61 salariés CS Group et CIMPA.

Avant que ce projet ne soit acté, **AVENIR vous donne la parole**. Vos réponses alimenteront directement l'expertise en cours et nos négociations avec la direction.

1 051

SALARIÉS de l'UES
CONCERNÉS

499

POSTES DE TRAVAIL
FLEX OFFICE

14 km

DE LIMONEST
À EVASYON

Nov. 2026

OUVERTURE
PRÉVUE

CE QUE CE DÉMÉNAGEMENT CHANGE POUR VOUS

TRAJET DOMICILE-TRAVAIL

Evasyon allonge le trajet depuis l'ouest lyonnais et accroît les difficultés de stationnement en gare et sur site. AVENIR exige une compensation financière concrète du surtemps de trajet.

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Prise en charge des surcoûts et des frais de mobilité, adaptation pour les situations de handicap, aide individuelle pour certains cas.

TÉLÉTRAVAIL & SOUPLESSE

499 postes pour 1 051 salariés (47 %). AVENIR exige un engagement garantissant au moins 3 jours de télétravail hebdomadaires si des salariés le demandent.

FLEX OFFICE & RPS

Réduction des espaces, Perte du bureau attribué, open space, nuisances sonores et des salles de réunion en moins : AVENIR surveille les impacts sur votre santé au travail.

RÉPONDEZ AU QUESTIONNAIRE AVENIR

Vos réponses nourrissent nos actions et l'expertise

Espace de travail, trajet, télétravail, accompagnement, RPS, questions à poser à la direction...

Vos réponses restent confidentielles. AVENIR porte vos demandes.

ACCÉDER AU QUESTIONNAIRE →



SCANNER POUR
RÉPONDRE

Accès direct : avenir-soprasteria.com/formulaire-lyon-evasyon

CE QU'AVENIR EXIGE DE LA DIRECTION

SUJET	CE QUE DEMANDE AVENIR	STATUT
Trajet & mobilité PRIORITÉ 1	Indemnisation des surcoûts et du surtemps de trajet (forfait mensuel ou prise en charge complémentaire, améliorer le FMD). Révision des critères d'accès aux 68 places de parking.	Expertise en cours
Télétravail PRIORITÉ 1	Engagement écrit garantissant au moins 3 jours/semaine pour les salariés qui le demandent. Neutralisation des contraintes de présence imposées unilatéralement lors de la transition.	Action en cours
Accompagnement individuel	Cellule RH dédiée pour les situations particulières : personnes en surtemps de trajet significatif ou trajet > 1h30, situation de handicap, contrainte médicale, garde d'enfants impactée. Délai de traitement < 15 jours.	Expertise en cours
Flex office & RPS	Bilan RPS préalable à l'ouverture. Engagement de la direction sur un suivi trimestriel des conditions de travail les 12 premiers mois. Entretiens forfait jours réactualisés après déménagement.	À SURVEILLER

✓ POINTS POSITIFS

- ▶ Site neuf, certifié HQE « Excellent » et BREEAM « Very Good »
- ▶ Accès tramway direct Gare Part-Dieu
- ▶ 215 places de restauration dans le bâtiment
- ▶ Rooftop 480 m² · Jardin paysagé · Terrasses à chaque étage
- ▶ 18 bornes de recharge véhicules électriques
- ▶ Infirmerie au R+3 · Salle de repos / allaitement
- ▶ Local vélo 43 places avec recharge électrique



⚠ POINTS DE VIGILANCE AVENIR

- ▶ 499 postes pour 1 051 salariés du Groupe — taux de présence imposé à ~47 % minimum sachant qu'il y a des postes réservés
- ▶ Connexion **WiFi uniquement** — fiabilité et confidentialité à vérifier
- ▶ Open space intégral — nuisances sonores non évaluées
- ▶ Problème de trajet pour les salariés domiciliés hors Lyon, 68 places de parking pour 1 051 salariés — attribution des priorités floue
- ▶ Casiers format 40×40×45 cm — volume insuffisant
- ▶ Pas de garderie / crèche dans le bâtiment ni à proximité immédiate
- ▶ Fermeture Limonest en 1 mois : délai très serré pour la logistique

🚩 **Votre témoignage compte.** Pour qu'AVENIR et l'expert puissent valoriser vos demandes, exprimez-vous et faites connaître votre situation réelle, vos demandes et vos suggestions : trajet, inquiétudes, besoins spécifiques.

Répondez au questionnaire confidentiel — 5 minutes suffisent.

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

Depuis la cession de SBS à notre filiale AXWAY pour constituer le Groupe 74 SOFTWARE, beaucoup de salariés ont quitté leur emploi seuls ou en groupe comme en Belgique par application, en réalité, d'une démarche 3P, **Product (Produit)**, **Process (Processus)** et **People (Personnes)**, pour aligner les ressources aux besoins de l'entreprise afin d'optimiser le profit sans autres considérations.

Avec l'IA et l'abandon de certains produits et services, les salariés de SBS subissent une restructuration qui nécessite une information / consultation du CSE pour établir les mesures d'accompagnement (PSE).



Les salariés paient le prix de la stratégie de SBS Software :

La stratégie de SBS Software mise fortement sur le Cloud, le SaaS et s'appuie sur l'utilisation industrielle de l'intelligence artificielle. Cette stratégie élude les faiblesses de son support notamment en ce qui concerne ses coûts réels et de la fiabilité des résultats qu'elle produit.

Cette stratégie n'évalue pas l'impact de l'utilisation de l'IA sur l'emploi, les métiers, notamment pour les profils juniors, et la transmission des compétences.

Cette stratégie ne présente aucune vision claire sur les emplois de demain. En effet, elle va jusqu'à oublier la gestion des compétences.

Depuis l'opération P3, AVENIR Sopra Steria constate que l'amélioration de la rentabilité de SBS Software s'accompagne d'une réduction continue des effectifs et d'une pression accrue sur les coûts dont font partie les salaires.

Pour AVENIR Sopra Steria, la question n'est pas de contester la transformation de l'entreprise, mais d'exiger qu'elle soit accompagnée de garanties sociales, d'une véritable politique de gestion des emplois et des compétences, et d'une meilleure prise en compte des conséquences humaines de ces choix stratégiques avec respect des prérogatives du CSE et des droits des salariés face aux restructurations.

74 Software et SBS SOFTWARE se trompent en tournant le dos à des salariés qui ont tant donné à l'entreprise. Une stratégie ne peut réussir durablement que si elle repose autant sur les salariés et leur motivation qui créent la valeur et la différence que sur les objectifs financiers.