

9 avril 2026

# Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

## IA : Accélération brutale... et salariés laissés sur le bord de la route

Pour les activités basées sur les progiciels du groupe SOPRA STERIA, l'IA présente un risque social élevé à court terme car elle permet une forte industrialisation. Il y a des obligations légales à respecter à l'égard des salariés poussés au départ ... actuellement ... ou prochainement.

Le syndicat AVENIR est préparé pour assister chacun des salariés lésés.

Chez SBS Software, en exemple, l'Intelligence Artificielle n'est pas une simple évolution technologique. C'est une transformation profonde : une robotisation massive des compétences intellectuelles. La connaissance devient standardisée, l'intelligence industrialisée. Et la direction entend bien en tirer profit.

Elle annonce que « l'IA va profondément changer les métiers ». Elle évoque la « SAAS Apocalypse », des outils IA déployés à grande échelle mais peu utilisés, des agents développeurs, des plateformes capables de faire en 30 secondes ce qui prenait des semaines.

Mais à la question essentielle — *quand, comment, avec quelles conséquences concrètes pour les salariés ?* Aucune réponse claire.

Derrière les discours, une réalité : l'IA est pilotée uniquement sous l'angle de la productivité et de la réduction des coûts.

Et pour les salariés ? Rien.

- Aucune cartographie des tâches menacées
- Aucun diagnostic des compétences individuelles
- Aucune formation ciblée vers les métiers durables (conception, architecture, supervision)
- Aucune protection contre l'obsolescence des postes

L'accord GEPP ? Rejeté par toutes les organisations syndicales car jugé vide, insuffisant et inacceptable dans le contexte de SBS SOFTWARE.

Aujourd'hui, c'est l'opacité qui domine : expérimentations sans transparence, informations réservées à quelques-uns. Ainsi les rumeurs circulent et l'inquiétude grandit.

L'IA ne doit pas être un outil de casse sociale : Elle doit être un progrès partagé.

**Les salariés ne sont pas contre le progrès. Ils refusent d'en être les victimes.**

**Sans garanties, il n'y aura pas d'adhésion.**



REVENDIQUER ... NEGOCIER ... AGIR ...

9 avril 2026

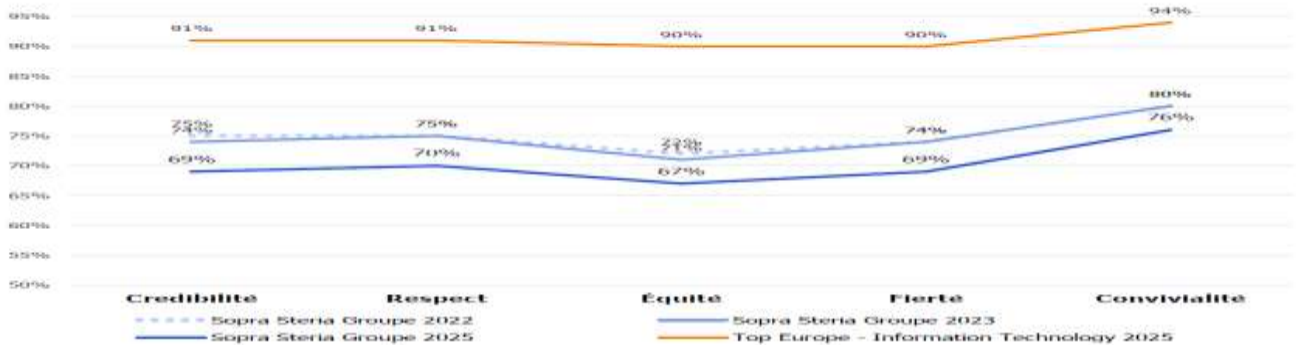
# Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

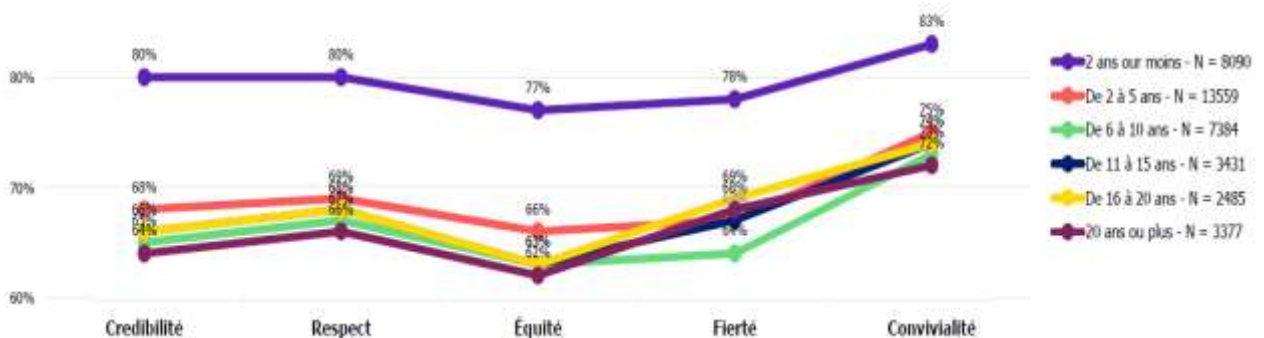
## GPTW : Les résultats du Groupe confirment le malaise social

L'analyse des 38583 réponses des salariés à l'enquête GPTW 2025 montre leur mécontentement selon les graphiques et analyse ci-après :

### Les 5 dimensions du GPTW



### Résultats démographiques – ancienneté



### Analyse des commentaires sur les perceptions négatives

- Favoritisme, injustice et manque d'équité dans la gestion des carrières :** les témoignages font état de favoritisme, de partialité dans les promotions ou les évaluations, d'injustice dans la gestion des carrières et d'un accès inégal aux opportunités de développement, ce qui nuit à la cohésion et à la confiance au sein des équipes.
- Rémunération, équité salariale et reconnaissance :** les employés font état de salaires insuffisants, d'augmentations salariales rares ou non transparentes, d'inégalités salariales entre les équipes ou les postes, et d'un manque de reconnaissance de leurs efforts et de leurs compétences, ce qui entraîne une démotivation et des démissions.
- Manque de communication, de transparence et de confiance envers la direction :** de nombreux témoignages soulignent un manque de communication claire, un manque de transparence dans les décisions et les processus, ainsi qu'une perte de confiance envers la direction, ce qui engendre de l'incertitude, de la frustration et une démotivation.
- Surcharge de travail, manque de ressources et détérioration des conditions de travail :** les employés font état de charges de travail excessives, d'un manque de ressources, d'une pression croissante, et d'une détérioration des conditions de travail, ce qui affecte la santé mentale et la motivation.

REVENDIQUER ... NEGOCIER ... AGIR ...

9 avril 2026

# Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

## Heures supplémentaires : Dernière tentative de règlement amiable

Concernant le décompte des heures supplémentaires le système de l'entreprise peut exclure certaines heures supplémentaires en n'appliquant pas la décision et l'avis de la Cour de Cassation de septembre 2025 qui assimile les jours de congés à des jours travaillés pour le décompte des heures supplémentaires hebdomadaires et mensuelles.

En dernière tentative de règlement amiable, les élus et représentants syndicaux AVENIR ont échangé avec la direction tant par échanges écrits, qu'en réunion de CSE, en réunion de Représentants de Proximité et en réunion de commission PSCTE. Nous lui avons bien expliqué et démontré que la problématique n'est pas uniquement le non-paiement des majorations mais le non-paiement des heures supplémentaires effectuées.



En effet, un salarié en forfait 35H (le principe est le même pour les horaires 36H50 par semaine ou 38H30) qui est en congés payés le mardi et qui a travaillé le reste de la semaine 4 jours à base de 8H par jour :

- Lorsqu'il remplit PTA (Le logiciel de relevé d'heures actuellement), PTA lui met 0 heures pour mardi et 8H pour chacun de 4 autres jours soit un total pour PTA de 32H. Selon PTA il n'y a pas d'heures supplémentaires car 32H est inférieur à 35H.
- Depuis l'arrêt de la Cour de Cassation de septembre 2025, les jours de congés payés sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires. En effet la Cour de Cassation a donné droit à l'application des règles de droit européen en la matière.

Pour la Loi et l'URSSAF depuis cet avis et décision de la Cour de Cassation, le calcul des heures supplémentaires dans l'exemple ci-dessus se base sur 7H le mardi et 8H les autres jours soit un total de 43H.  $43H - 35H = 8H$  supplémentaires à payer.

Déclaration collaborateur (La semaine effective en heures minimes / l'heure de jour déclaré s'inclut sur la pause repas)

	Absence	Heures de jour 7h - 21h sans salarier	Écart / Heures référence	Choix dédit crédit	Heures supplémentaires autorisées	Heures de nuit 0h - 7h	Heures de nuit 21h - 24h	Application des 11h de repos quotidiens	Commentaire	Heures retenus avant contrôle	Total travaillé	Heures valides	Pts nuit validées 0h - 7h	Pts nuit validées 21h - 24h
Jan 23/02			0,00		0,00	0,00	0,00			7,00	7,00			
Mar 24/02			0,00		0,00	0,00	0,00			7,00	7,00			
Mer 25/02			0,00		0,00	0,00	0,00			7,00	7,00			
Jeu 26/02			0,00		0,00	0,00	0,00			7,00	7,00			
Ven 27/02			0,00		0,00	0,00	0,00			7,00	7,00			
Sam 28/02					0,00	0,00	0,00			0,00	0,00			
Dim 01/03					0,00	0,00	0,00			0,00	0,00			
<b>Total hebdomadaire</b>					<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>			<b>36,00</b>	<b>36,00</b>			

REVENDIQUER ... NEGOCIER ... AGIR ...

9 avril 2026

# Avenir sopra-steria

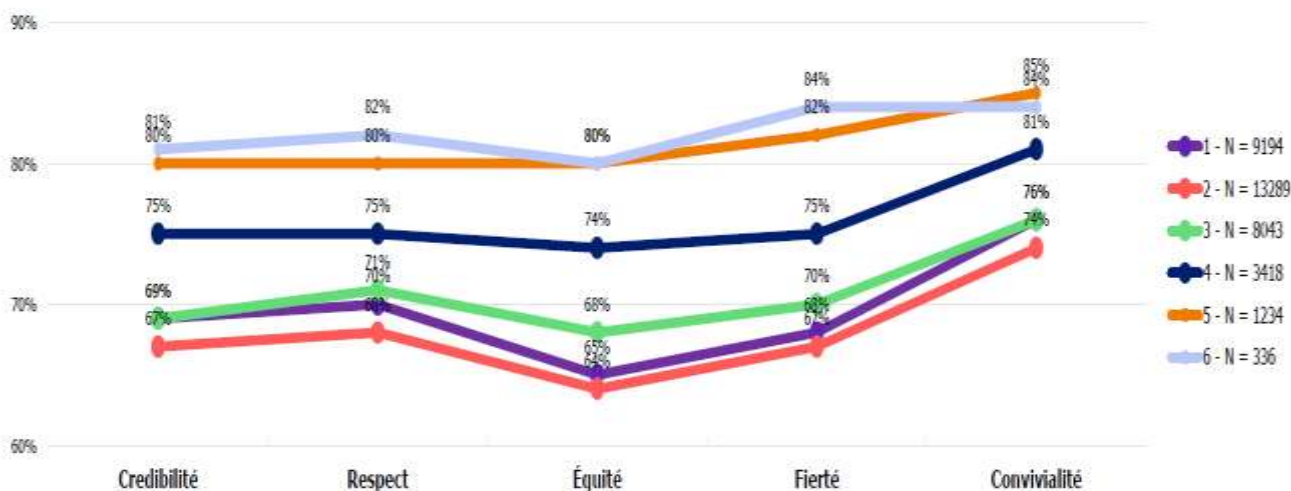
100% Salariés, Indépendants et Engagés

## Augmentations et Promotions : S'indigner et Agir

Déjà l'analyse des 38583 réponses des salariés à l'enquête GPTW 2025 montre que l'appréciation des salariés dépend de leur niveau hiérarchique ce qui n'est pas acceptable.

## Résultats démographiques – niveaux (Référentiel métiers)

D'une manière générale, on peut affirmer que « plus le niveau est élevé, meilleurs sont les résultats ». Le **niveau 2** affiche le score le plus bas sur les cinq dimensions du GPTW.



De même les données des augmentations et des promotions fournies en Comité central de l'UES et en Comité de Groupe sont décevantes et nécessitent une réplique des salariés :

Les promotions et les augmentations à SOPRA STERIA GROUP et à SOPRA STERIA I2S ont concerné environ 30% des salariés en augmentations et moins de 15% en promotion, l'augmentation moyenne est d'environ 1,2% en global. L'augmentation minimale est de 80 € par mois, l'augmentation maximale est de 4000 Euros par mois (niveau DHG, évidemment).



A SBS SOFTWARE, l'augmentation moyenne est d'environ 2,5% en global.

A SOPRA FINANCING SOFTWARE c'est environ 10% de salariés promus, environ 40% de salariés augmentés. L'augmentation moyenne est inférieure à 1,6% en global.

A SOPRA HR c'est environ 10% de salariés promus, environ 45% de salariés augmentés. L'augmentation moyenne est inférieure à 1,2% en global.

REVENDIQUER ... NEGOCIER ... AGIR ...