

SOPRA STERIA et 74 SOFTWARE : Ce que disent vraiment les salariés

Pour les salariés de SOPRA STERIA et de 74 Software, filiales de SOPRA GMT, la recherche de rentabilité immédiate aux actionnaires a pris le dessus sur la gestion raisonnable et durable. Les salariés sont laissés pour compte et la distribution des résultats est très déséquilibrée.

Les salariés produisent. Les deux groupes affichent des perspectives prometteuses. Cependant, une partie importante des équipes estime que les efforts ne sont pas reconnus à leur juste valeur.



Un manque d'équité

Selon les données internes :

- moins de 40% des salariés se sentent payés équitablement
- une majorité estime que les bénéfices ne sont pas partagés équitablement

Ce ressenti ne peut plus être ignoré.



Des groupes pourtant rentables

Les groupes SOPRA STERIA et 74 Software :

- dépassent les 6 milliards d'euros de chiffre d'affaires
- maintiennent une forte rentabilité

Les performances économiques sont reconnues. Les salariés y contribuent directement chaque jour.



Un décalage entre performance et partage

D'un côté :

- des résultats solides
- une croissance constatée
- des objectifs atteints
- des attentes salariales fortes

➔ De l'autre :

- moins de 30% des salariés sont augmentés
- un sentiment d'abus
- une reconnaissance jugée insuffisante



Ce que disent les salariés

Les mêmes constats reviennent régulièrement :

- manque de reconnaissance
- progression salariale lente
- sentiment d'injustice
- partage des résultats jugé insuffisant

Le sujet dépasse désormais la seule question du salaire.



La réalité du problème

- ➔ Le sujet n'est pas seulement le salaire.
- ➔ C'est la reconnaissance globale du travail fourni.
- ➔ Le problème n'est pas la performance.
- ➔ Le problème est le partage des résultats.

Les salariés ne demandent pas des discours. Ils demandent de la considération, de la transparence et un meilleur partage de la valeur créée collectivement.



Avenir

agit pour les salariés

Sans reconnaissance réelle,
il ne peut pas y avoir d'adhésion
et de succès durables.



Le Syndicat AVENIR sait agir concrètement pour vos droits et vos intérêts. Nous lançons une auto-évaluation RPS à SOPRA STERIA GROUP, 74 SOFTWARE et leurs filiales : SOPRA STERIA I2S, SBS SOFTWARE, CIMPA, AXWAY, CIMPA, CS GROUP, SFS, 2MORO et HR SOFTWARE.

QUESTIONNAIRE KARASEK — ÉVALUEZ VOS RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Autoévaluation confidentielle · Modèle Demande–Latitude–Soutien (Job Strain Model, R. Karasek, 1979)

Pourquoi ce questionnaire ? Chez Sopra Steria Group, 74 SOFTWARE et leurs filiales, des enquêtes internes (GPTW, Voice Survey) alertent sur plusieurs thèmes préoccupants. Le modèle Karasek, référence scientifique internationale reconnue par l'INRS et la HAS, permet à chaque salarié d'objectiver sa situation en 3 dimensions : la **demande psychologique** (charge de travail, pression, contraintes), la **latitude décisionnelle** (autonomie, développement des compétences) et le **soutien social** (collègues, hiérarchie).

Mode d'emploi : Pour chaque affirmation, cochez la case qui correspond le mieux à votre situation actuelle. Répondez spontanément et honnêtement — ce questionnaire est *strictement personnel*. Conservez-le et contactez AVENIR pour tout complément d'information ou assistance.

Tout à fait d'accord

Plutôt d'accord

Plutôt pas d'accord

Pas du tout d'accord

★ = item à scoring inversé (coter 4 → 1)

A — DEMANDE PSYCHOLOGIQUE (CHARGE DE TRAVAIL, PRESSION)

#	Affirmation	Tout à fait d'accord (4)	Plutôt d'accord (3)	Plutôt pas d'accord (2)	Pas du tout d'accord (1)
1	Mon travail nécessite de travailler très vite.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Mon travail nécessite de travailler intensément.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Je dispose de suffisamment de temps pour exécuter correctement mon travail. ★	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Je reçois des demandes contradictoires de la part d'autres personnes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Mon travail nécessite une concentration intense et prolongée.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Mon travail est souvent interrompu avant que je l'aie terminé, obligeant à y revenir plus tard.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Mon travail est très <i>hectic</i> (mouvementé, agité).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Je dois attendre le travail de mes collègues ou d'autres départements pour finir le mien. ★	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B — LATITUDE DÉCISIONNELLE (AUTONOMIE & DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES)

#	Affirmation	Tout à fait d'accord (4)	Plutôt d'accord (3)	Plutôt pas d'accord (2)	Pas du tout d'accord (1)
10	Mon travail exige que j'apprenne de nouvelles choses.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Mon travail exige un niveau élevé de qualifications.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Dans mon travail, je dois faire preuve de créativité.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Mon travail consiste à faire toujours les mêmes choses. ★	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	Mon travail me permet de prendre de nombreuses décisions moi-même.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	J'ai la possibilité d'influencer la façon dont se déroule mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	Au travail, j'ai la possibilité de développer mes points forts.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	Mon travail me permet de prendre des décisions de manière autonome.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

C — SOUTIEN SOCIAL (COLLÈGUES & SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE)

#	Affirmation	Tout à fait d'accord (4)	Plutôt d'accord (3)	Plutôt pas d'accord (2)	Pas du tout d'accord (1)
19	Mon supérieur se soucie du bien-être des personnes qui travaillent pour lui.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	Mon supérieur prête attention à ce que je dis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	Mon supérieur m'aide à mener mes tâches à bien.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer les personnes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23	Les collègues avec qui je travaille sont compétents pour faire leur travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24	Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25	Les collègues avec qui je travaille sont amicaux.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26	Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener les tâches à bien.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

→ CALCULER MON NIVEAU DE RISQUE

Références : Karasek R. (1979), *Job demands, job decision latitude, and mental strain*, Administrative Science Quarterly. · Seuils issus des études populationnelles SUMER (DARES, France). · Scores bruts : Demande (9–36), Latitude (9–36), Soutien (8–32). · ★ = cotation inversée. · Ce questionnaire ne constitue pas un diagnostic médical.

AVENIR AGIT POUR VOUS

Vos résultats révèlent une situation préoccupante ? Le Syndicat AVENIR vous accompagne : signalement DUERP, demande d'expertise RPS, médiation, saisine du CSE ou de la médecine du travail. Vous n'êtes pas seul-e.

☎ 06.06.40.48.82

info@avenir-soprasteria.com

avenir-soprasteria.com

Ce questionnaire est personnel et confidentiel. AVENIR ne collecte aucune donnée individuelle sans votre accord explicite.

**S'INDIGNER
OU AGIR ?**

Les 2 !

**Avenir
sopra-steria**

100% Salariés, Indépendants et Engagés



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

**ACTIONNAIRES,
UNE MISE EN GARDE NÉCESSAIRE**

Les résultats du groupe reposent sur l'engagement quotidien des salariés. Pourtant, le partage de la valeur est loin d'être à la hauteur des efforts fournis. Le mécontentement monte sur le terrain et une mobilisation est désormais engagée.



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

UN RISQUE RÉEL POUR L'ENTREPRISE



Dégradation du climat social



Baisse de l'engagement des équipes



Risques opérationnels sur les projets



Impact sur l'image et la réputation du groupe



UN DÉSÉQUILIBRE DURABLE ENTRE SALARIÉS ET ACTIONNAIRES FRAGILISE LA PERFORMANCE.



NOTRE RÉPONSE : UN GESTE POUR QUI ?

Les élus du syndicat AVENIR Sopra Steria lui ont répondu que :

- ✓ Montrer la confiance en achetant ses propres actions au cours actuel ne nécessite pas de les annuler.
- ✓ L'employeur peut simplement utiliser ces actions achetées pour lancer un nouveau programme WESHARE SOPRA STERIA identique aux années 2020, 2021 et 2022 où l'entreprise a offert aux salariés 1 action gratuite pour toute action achetée.



**SANS AVANCÉE :
LA MOBILISATION CONTINUERA.
SANS DIALOGUE :
LE MOUVEMENT S'AMPLIFIERA.**

CE QUE LA DIRECTION ANNONCE...



En réunion du CSE Sopra Steria Group du 05/05/2026, le DAF a indiqué que le Conseil d'administration souhaite acheter pour 40 millions d'euros des actions Sopra Steria pour les annuler afin de donner confiance aux actionnaires en envoyant un message fort : la société croit dans son développement en achetant massivement ses propres actions au cours actuel.



Le DAF a également indiqué que l'entreprise aurait pu mettre **100 millions d'euros**, voire **150 millions d'euros** en achat d'actions pour les annuler en 2026 en fonction de nos comptes actuellement. Pour lui, c'est un geste.



NOTRE MESSAGE AUX ACTIONNAIRES

- ✓ Interpellez la direction sur le partage de la valeur
- ✓ Exigez des engagements concrets
- ✓ Refusez une stratégie court-termiste au détriment des équipes
- ✓ Soutenez une politique équilibrée et responsable



CE QUE NOUS DEMANDONS

- Un partage équitable des résultats
- Une revalorisation des dispositifs d'intéressement et de participation
- Une reconnaissance réelle de l'engagement des salariés

ACTIONNAIRES, LE CHOIX VOUS APPARTIENT :

**SOUTENIR UNE POLITIQUE ÉQUILIBRÉE...
OU PRENDRE LE RISQUE D'UN CONFLIT SOCIAL DURABLE.**