



Expérience sacrifiée, avenir incertain : la stratégie RH de la Direction en question !

AVENIR à l'œuvre pour la défense des intérêts des salariés

Un effectif en forte baisse

Depuis 2021, l'effectif de SBS a fondu comme neige au soleil : de 1671 salariés en 2021 à seulement 1056 en mars 2025, soit une baisse de 37 %.

Une politique de « rajeunissement » assumée

Avec un âge moyen de 44,7 ans, la Direction affiche clairement sa volonté de rajeunir les troupes. Elle considère que les jeunes, nés dans l'ère du digital et de l'IA, seraient plus agiles, plus innovants et moins coûteux. Et tant pis pour ceux qui maîtrisent parfaitement le produit, connaissent le client bancaire sur le bout des doigts, et assurent la stabilité de l'entreprise par leur savoir-faire.

👉 Selon cette logique, avoir de l'expérience et de l'ancienneté devient presque un handicap. Si vous êtes au-dessus de la moyenne d'âge, vous êtes potentiellement "sclérosé" aux yeux de la Direction. Et donc... sur la voie de sortie de l'effectif.

Un échec RH qui met tout le monde en danger

Mais ce projet de "jeunisme" tourne au fiasco : les jeunes talents, mal payés, peu considérés et soumis à des conditions de travail dégradées, ne restent pas. L'entreprise peine à recruter et encore plus à fidéliser. Résultat ? Ce sont encore les salariés expérimentés qui assurent la continuité du service... tout en étant les premiers menacés.

Et ce n'est pas tout : la Direction remet aussi en question l'existence même des sites de moins de 60 salariés, liant leur pérennité à des critères de rentabilité froide.

👉 Traduction : si vous travaillez sur un petit site et que vous êtes "trop âgé", votre avenir dans l'entreprise est incertain.

Nous ne laisserons pas faire

AVENIR Sopra Steria refuse cette vision court-termisme, cynique et injuste. Nous réclamons :

- La reconnaissance de l'expertise et de l'ancienneté comme des atouts, et non des faiblesses.
- Une politique RH équitable et responsable, qui valorise la transmission intergénérationnelle plutôt qu'un effacement planifié des seniors.
- Des conditions de travail et de rémunération dignes pour tous, jeunes et moins jeunes.
- Des garanties claires sur le maintien des sites et des emplois.

Le progrès technique ne doit pas servir d'alibi à la casse sociale. Salariés expérimentés, jeunes recrues, chacun a sa place dans l'entreprise. Refusons cette politique d'exclusion masquée. Mobilisons-nous ensemble pour défendre notre avenir professionnel commun.

Unis, nous sommes plus forts ! Rejoignez AVENIR et faisons entendre notre voix !

