



Un projet stratégique ne se construit pas contre les salariés, mais avec eux !



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

La dissolution partielle de l'équipe SDD (SEPA Direct Debit) du produit Digital Core en France et en Belgique a provoqué un choc profond chez les salariés concernés, mais aussi bien au-delà. Les élus AVENIR Sopra Steria souhaitent vous expliquer clairement la situation :

Synthèse : La réduction d'effectifs du projet Digital Core a été brutale et mal anticipée, générant anxiété et perte de confiance chez les salariés. Le syndicat AVENIR Sopra Steria demande à la direction un cap clair, de la visibilité et, surtout, un plus grand respect pour les salariés.

Les salariés ne doivent pas être la variable d'ajustement d'une stratégie financière à court terme : Le travail des salariés crée la valeur — exigeons qu'il soit respecté.

Ce que dit la direction

☛ La direction affirme que :

- Le SDD n'est pas arrêté et le **projet Digital Core** reste **stratégique**.
- Les **investissements restent très élevés** : 23,5 M€ en 2025, 18 M€ en 2026, 120 M€ à horizon 2030.
- Le **projet** aurait accumulé 1 an et demi de **retard** en 6 mois.
- Trop d'intervenants et trop de sites impliqués (France, Belgique, Inde) = **inefficacité du delivery**.
- Les **coûts internes** seraient **3 fois supérieurs** à ceux des concurrents.
- La **réduction des équipes viserait l'efficacité**, pas l'amélioration du ROA.
- Des **solutions ont été proposées** : mobilité vers SSG ou rupture conventionnelle.

☛ La direction reconnaît néanmoins une communication défailante, un processus mal conduit, des situations humaines difficiles

LES VRAIS ENJEUX

Selon les élus AVENIR Sopra Steria, les **vrais enjeux** sont :

- Le **manque d'anticipation** des décisions stratégiques de la direction, plus que le déroulement du projet Digital Core.
- Une **GEPP défailante** : des mobilités internes auraient pu être anticipées
- Les conséquences observées : des **suppressions de postes**, des **pressions** sur la productivité et des **décisions brutales** ayant pour objectif d'améliorer la rentabilité.
- Les risques : un risque de **surcoût** et de **perte de crédibilité du projet Digital Core** ainsi qu'un début de **retard face aux produits équivalents de la concurrence**,
- Une **perte de confiance des salariés** fragilisée par des incohérences entre les discours, les actes et une gestion à court-terme.

CE QUE VIVENT LES SALARIÉS (ET QUE NOUS DÉNONÇONS)

- Une **annonce brutale**, sans anticipation, malgré des discours rassurants encore tenus en octobre 2025
- Des **salariés** mis devant un choix rapide et contraint, **sans visibilité** claire sur les conditions.
- Des **équipes** compétentes, soudées, investies, parfois à haut potentiel, aujourd'hui **fragilisées**.
- Un **climat anxiogène** : peur d'être les prochains, sentiment que « tout le monde peut être concerné ».

CE QUE AVENIR Sopra Steria DEMANDE

Les élus AVENIR Sopra Steria appellent la direction :

1. A reprendre un **cap clair et cohérent**, tourné vers le long terme
2. D'**anticiper réellement** les emplois et les compétences
3. D'**arrêter** les décisions précipitées qui cassent les équipes
4. De **traiter les salariés avec respect et visibilité** et non pas sous la contrainte et l'urgence
5. De **restaurer la confiance**, condition indispensable à la réussite du projet Digital Core et de celui de 74 Software.

Les salariés ne doivent pas être la variable d'ajustement d'une stratégie financière à court terme : Le travail des salariés crée la valeur — exigeons qu'il soit respecté.

Glossaire : Delivery : Capacité à livrer (Qualité / Délais) // ROA : indicateur de rentabilité basé approximativement sur le résultat d'exploitation // GEPP : Gestion des emplois et parcours professionnels. Démarche proactive de gestion des compétences des salariés pour répondre aux attentes du marché du travail

