



Digital Core

Quand les salariés paient les erreurs du management

Le projet Digital Core avait une ambition claire : construire la future solution bancaire cloud native de SBS pour les marchés T2 et T3. Malgré cet objectif stratégique, l'année a été marquée par une succession d'erreurs de pilotage qui ont **fragilisé le programme et, aujourd'hui, les salariés.**

Certes, plusieurs avancées majeures sont à souligner : plus de 20 clients désormais actifs sur la plateforme de paiement instantané, un périmètre NS&I en bonne voie pour le printemps 2026, ainsi qu'une amélioration significative de la qualité des livrables grâce aux initiatives Quality Boost et Game Plan.

Mais ces réussites ont été éclipsées par **un enchaînement de mauvaises décisions**, notamment sur le projet BNG, et par des changements de priorités permanents guidés par des **opportunités commerciales mal anticipées**. Le résultat est sans appel : l'arrêt de la construction du produit Retail supportant l'investissement sur les SDD, annoncé dans une communication confuse et brutale.

Les **conséquences humaines** sont lourdes : 25 salariés touchés (5 en Inde, 9 en Belgique et 14 en France, dont 11 directement affectés par la **fermeture du dispositif SDD à Paris**).

Deux options sont proposées : démission SBS puis embauche SSG ou rupture conventionnelle. **Traid Union** s'est immédiatement mobilisé pour accompagner les salariés français concernés, en leur apportant une aide et un éclairage sur les conditions de départ.

le **constat** est clair : ce sont les équipes qui subissent les conséquences de décisions managériales hasardeuses, alors qu'elles ont démontré leur **engagement et leur professionnalisme**.

Le 1er décembre 2025, Eric Bierry annonce un **ajustement de gouvernance** pour Digital Core qui devient un programme avec un objectif de delivery - au lieu d'une BU avec un objectif de rentabilité - et affiche une nouvelle ambition: « Fournir un produit solide et complet, validé par des premiers clients soigneusement sélectionnés ».

Digital Core a besoin d'une **vision**. Les salariés, eux, ont besoin de **respect et de garanties**.

Traid Union défend les droits de **tous les salariés** et assistent tous ceux qui en font la demande **sans exigence** d'affiliation préalable ou subséquente.

Le billet d'humeur du Pi R ?

Décembre 2025



Culture Amp et Kudos

Dans la dynamique du changement de société mère et de nom, Sopra Banking/SBS-Software a changé de plateforme en matière d'expérience employé (EXP). Nous avons donc troqué GPTW Great Place To Work contre Culture Amp

Une EXP est un hub numérique qui rassemble des outils et des ressources pour **améliorer chaque étape du parcours de l'employé** - de l'intégration au départ. Elle fournit des outils pour la reconnaissance des employés, le feedback des pairs, la construction de relations, les enquêtes d'engagement, la gestion des performances et le feedback continu.

En terme politiquement correct cela sous-entend une vision « **collaborateur centrique** ».

Dans la théorie c'est un outil multifonctions dont l'objet est de peaufiner-bonifier la relation entreprise-employés. **Dans la pratique** c'est surtout un logiciel dont on n'use que des fonctions permettant de doré le Brend (image de marque) au travers d'une **notation dument communiquée au marché**.

Cela dit, il faut rendre à César ce qui est à César ... **l'équipe** en charge de cette opération de communication y croit et **déploie de méritants efforts**. Car analyser les résultats, organiser des workshops et consolider les préconisations en actions tangibles suppose une énergie et une louable force de conviction.

Preuve en est ; il a fallu **une dizaine de mois** de dur labeur pour enfin pouvoir **présenter les conclusions** de l'enquête au CSE. Je vous invite à lire son prochain Compte rendu pour en retirer tous les enseignements. En synthèse, de ce que j'ai compris, le bât blesse en matière de Confiance dans l'entreprise et sa direction et en matière de **Reconnaissance collaborateur**.

Pour tout vous dire je suis bluffé par **l'ingéniosité voire l'originalité des réponses concoctées par la direction**. Question reconnaissance par exemple, la première idée qui me serait venue (vulgairement) à l'esprit consisterait à **reconnaitre pécuniairement** le travail de tout un chacun : augmenter les salaires et distribuer de la participation.

Et bien j'avais tout faux. **LA SOLUTION** est polymorphe en phase avec le monde communiquant et dématérialisé dans lequel désormais nous vivons. En primeur donc l'avenir radieux sera porté par :

- La mise en place de programmes de récompenses (awards, Kudos)
- Un feedback régulier (mensuel, 360 feedbacks, feedback PRC)
- Des Petit dej / afterwork et rituels de célébration
- Une communication globale autour des CRH



Le billet d'humeur du Pi R

Décembre 2025

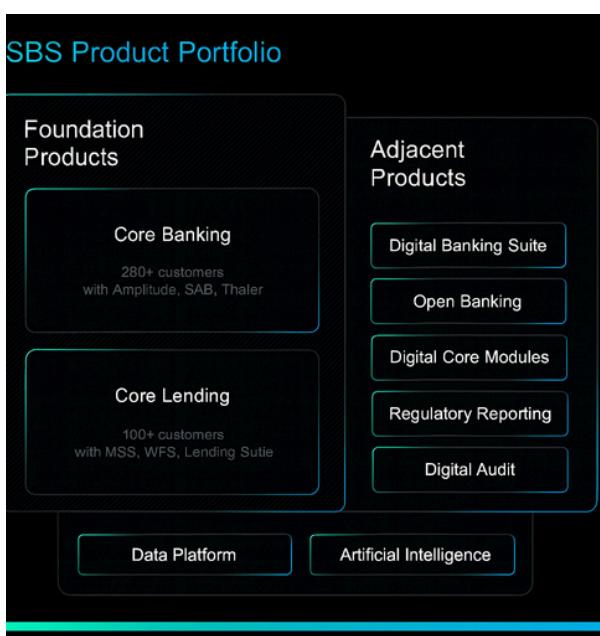
Donc acte et hier, résolu, je participais au Kuaopoara. **J'y ai appris comment envoyer des cartes postales** virtuelles scintillantes et enthousiasmantes à mon correspondant support ou bien même à toute une équipe dont l'excellence du delivery va contribuer au succès de l'entreprise ... donc à bonifier ma vie.

Et là je m'insurge. Il est totalement **injuste d'en priver les actionnaires**. Aussi je suggère de les gratifier au travers d'une vaste campagne Kudos émanant de l'ensemble des collaborateurs. Comblés de reconnaissance, il est fort à parier qu'alors, **Dividendes et Participation feront enfin parts égales, conformément à l'esprit de la Loi**.

Dans le même temps notre CEO, lorsque nous lui soumettions la détresse d'une équipe projet décimée par une réorientation, notre CEO nous rappelait combien dure était la concurrence et que ce sacrifice était nécessaire ; **« nous ne vivons pas dans un monde de bisounours... »**. Et c'est là que je mesure le schisme entre mon atavisme empreint de cartésianisme et la culture anglo-saxonne où les films catastrophes se terminent quasi invariablement par une scène de liesse et d'applaudissement des survivants. Encore une fois **ma réalité a dépassé la fiction**.



Organisation 2026



La nouvelle organisation 2026 a des allures d'affichage marketing de l'offre **à destination des marchés financiers**.

La direction l'assure : « Pour 2026, le projet de SBS étant confirmé ainsi que son modèle d'opération, l'organisation opérationnelle de SBS n'est pas modifiée, **seules des adaptations mineures sont envisagées.** »

Il n'y a donc **pas motif à inquiétude** pour tout un chacun au regard des bouleversements apparents qui ressortent du nouvel organigramme : l'organisation opérationnelle de SBS n'est pas modifiée !

Le bénéfice escompté de cette nouvelle modélisation réside dans la mise en lumière des synergies potentielles entre produits et donc de **favoriser le cross-selling**, notamment des produits Banking Components en Afrique via Amplitude

Expertise sur la **Politique sociale** SBS Software

Quels enseignements ?

SBS Software a traversé en 2024 une transformation majeure, marquée par une **forte réduction des effectifs** liée au carve-out, mais pas uniquement car **28% des sorties** des effectifs sont dûs à la réorganisation par lignes de produits.

Ces décisions, prises au niveau du groupe 74S, **ne tiennent pas toujours compte des spécificités françaises**.

Au-delà des mutations, **les départs augmentent** surtout pour les retraites et ruptures conventionnelles, toutes générations confondues, tandis que les démissions diminuent.

Cette baisse des effectifs entraîne **un vieillissement de la pyramide des compétences** : la part des juniors (N1 et N2) passe de 54 % fin 2022 à 39 % en avril 2025.

Sur le plan salarial, **les augmentations de base sont faibles et sélectives**. Des écarts persistent selon les sites (notamment **Vannes et Nantes**), le genre et le statut RQTH.

La population **DHG** bénéficie d'une **forte valorisation** : primes exceptionnelles, augmentation médiane de 21 000 € et part variable de 25 %.

Enfin, les investissements en **formation baissent** d'un petit tiers, avec une offre centrée sur le management, le leadership et l'IA, au détriment des langues et du collectif.

Traid Union alerte sur les impacts à moyen terme de cette politique principalement guidée par les impératifs de rentabilité.

Bonne
Fête