

SOMMAIRE

EXPOSÉ DE LA DIRECTION — ALEXIS KOHLER.....	1
<i>Le contexte macroéconomique : une Europe fragilisée.....</i>	1
<i>Des résultats historiques, une banque toujours en queue de peloton</i>	2
<i>Le programme de simplification du portefeuille 2</i>	
<i>L'agenda social : entre volonté affichée et réalité vécue.....</i>	2
<i>Une reconnaissance tardive de la dégradation sociale.....</i>	2
LA CGT INTERPELLE ALEXIS KOHLER.....	3
<i>Consolidation bancaire européenne</i>	3
<i>Dégradation du climat social.....</i>	3
<i>Télétravail temporaire face à la flambée des carburants.....</i>	4
PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DU T1 2026 — SYNTHÈSE 4	
SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE 2025.....	4
DECLARATION DES ELUS DU CSEC SUR L'AFFECTATION DES RESULTATS	5
ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE L'ENTREPRISE	6
FRONTALISATION DE CERTAINES ACTIVITES SGRF.....	7
CESSION TCC RETAIL SGSS.....	7
BILAN SOCIAL 2025	8
RAPPORT DE GESTION DE LA MUTUELLE DU PERSONNEL SG	8
FORMATION 2025 : L'AMBITION AU REGIME SEC	9
BUDGETS PRÉVISIONNELS DU CSEC SG	9
<i>Budget prévisionnel 2027 des activités sociales et culturelles.....</i>	9
<i>Budget prévisionnel de fonctionnement 2026....</i>	9

EXPOSÉ DE LA DIRECTION — ALEXIS KOHLER

Pour la première fois devant le CSEC, Alexis KOHLER, secrétaire général du groupe, a ouvert la séance par un exposé d'une heure sur le contexte macroéconomique, les résultats de la banque et son agenda de transformation.

Il a tenu à afficher une posture d'humilité et de dialogue, se disant attentif aux remontées des représentants du personnel. La réalité des échanges qui ont suivi nous invite à mesurer ces déclarations d'intention à l'aune des actes.



Le contexte macroéconomique : une Europe fragilisée

Alexis Kohler a décrit un environnement mondial marqué par une incertitude particulièrement forte, antérieure même au conflit au Moyen-Orient. L'Europe subit de plein fouet la guerre commerciale : choc des importations chinoises dans le secteur industriel d'un côté, choc des exportations vers les États-Unis du fait des droits de douane imposés par Donald Trump de l'autre.

Selon ses mots, l'Europe est aujourd'hui « **la variable d'ajustement du système mondial actuel** ». Le conflit au Moyen-Orient et la guerre en Iran, initialement anticipés comme courts, viennent s'ajouter à cette situation particulièrement instable en aggravant les tensions sur les marchés de l'énergie, l'inflation et les perspectives de croissance. Résultat : au premier trimestre 2026, la croissance dans la zone euro a été quasiment nulle (0,1 %) et nulle en France.

Des résultats historiques, une banque toujours en queue de peloton

Sur les résultats, Alexis Kohler a revendiqué 2025 comme « la meilleure année de l'histoire de la banque » et présenté le T1 2026 comme un début d'année solide, avec un ROTE à 11,7 %, très au-dessus des cibles fixées. Il a néanmoins reconnu que la banque « demeure en queue de peloton en Europe » en termes de coefficient d'exploitation et de rentabilité, justifiant ainsi la poursuite de la transformation.

Sur la valorisation boursière, il a expliqué pourquoi la rémunération des actionnaires était, selon lui, stratégiquement indispensable : « *Quand une banque est valorisée 0,3 fois son actif net, elle est en réalité paralysée. Elle est à la merci d'un événement qui peut mettre fin à son histoire. Elle est une cible, elle est vulnérable.* »

Le price-to-book est passé de 0,3 à environ 0,9 en trois ans, ce que la direction présente comme une victoire. La moyenne des pairs européens reste cependant proche de 2, signe que le rattrapage est loin d'être accompli.

Le programme de simplification du portefeuille

Alexis Kohler a rappelé les grandes opérations en cours : la cession, en cours d'examen, de l'activité TCC Retail de SGSS au profit d'Arkéa Procapital, tout en assurant que le rôle stratégique de SGSS sur le segment institutionnel n'est pas remis en cause (renouvellement des accords avec Amundi jusqu'en 2030 et avec Unicredit). Il a également mentionné l'intégration d'Ayvens (LeasePlan), avec plus de 90 % des jalons opérationnels atteints, et l'alliance Bernstein, dont l'essentiel de l'organisation est désormais achevé.

L'agenda social : entre volonté affichée et réalité vécue

Trois chantiers ont été présentés comme structurants. L'**accord emploi**, signé par trois organisations syndicales, repose sur un triptyque : pas de plan de départ en s'appuyant sur une attrition naturelle de 5 %, priorité au recrutement interne, et développement inédit de la mobilité et de la formation. Alexis Kohler a cité avec conviction une formule qu'un représentant syndical lui aurait soumise lors d'une première rencontre : « *L'histoire de Société Générale ces dernières années, c'est qu'on a fait tant de plans de restructuration. En fait, la direction générale a fait des chèques pour faire partir des collaborateurs. Ce qui serait bien, c'est que la banque investisse davantage dans les gens qui restent que dans les gens qui partent.* »

Il a affirmé partager pleinement cette vision. La CGT note que les faits — 5 000 postes supprimés en deux

ans, licenciements en hausse de 38 %, budget formation en baisse de 15 % — racontent une autre histoire.

La réorganisation du groupe, sur laquelle le CSEC a rendu un avis défavorable le 22 avril dernier, a été présentée comme « critique pour permettre à la banque de se remettre au niveau de ses pairs », avec une mise en œuvre sur une période minimale de deux ans. Alexis Kohler a insisté sur la démarche participative (1 800 collaborateurs impliqués) et sur les axes de simplification : réduction des couches hiérarchiques, mutualisation et rationalisation des frais informatiques, actuellement 60 % supérieurs à ceux des pairs.

La nouvelle charte de télétravail, adoptée le 16 avril, a suscité des réactions vives que la direction dit mesurer. Alexis Kohler a défendu la conviction que « recréer du collectif » est indispensable pour améliorer la performance et l'innovation. Il a annoncé un projet RTO d'aménagement des sièges parisiens pour compenser la hausse de la densité d'occupation, promise « parfaitement acceptable ». Des espaces silencieux, des zones de restauration améliorées et des espaces collectifs seront développés à horizon octobre 2026.



Une reconnaissance tardive de la dégradation sociale

Sur la question du climat social, Alexis Kohler a reconnu explicitement la réalité du baromètre : « *Les résultats du baromètre indiquent une nette dégradation. C'est un constat objectif.* »

Il a évoqué les indicateurs de stress élevés et les résultats SECAFI, tout en renvoyant à des mesures d'explication stratégique, de simplification et d'upskilling comme réponses. Pour la CGT, promettre davantage d'explications ne compense pas l'absence de mesures concrètes sur les rémunérations, la charge de travail ou le pouvoir d'achat.

LA CGT INTERPELLE ALEXIS KOHLER

La présence d'Alexis Kohler était une occasion trop rare pour ne pas la saisir pleinement. Nous lui avons posé trois questions qui résument les préoccupations majeures des salariés de Société Générale : le risque de consolidation bancaire, la dégradation du climat social, et le refus persistant de la direction d'accorder davantage de télétravail face à la flambée des carburants.

Consolidation bancaire européenne

Fort de son expérience en matière de fusions et d'opérations financières, nous avons profité de la présence d'Alexis Kohler pour l'interroger sur les risques liés à la consolidation bancaire européenne. Dans un contexte où des opérations de rapprochement sont envisagées en Europe — notamment entre Commerzbank et Unicredit —, et compte tenu de la valorisation boursière de Société Générale, toujours en dessous de la moyenne de ses pairs européens, nous lui avons demandé comment il analysait ces risques et quels engagements la direction pouvait prendre sur ce sujet.

Sa réponse a abordé frontalement la question de la vulnérabilité. Il a reconnu sans détour qu'à 0,3 fois le price-to-book il y a trois ans, la banque était « à la merci d'un événement qui peut mettre fin à son histoire », littéralement « paralysée » face à toute tentative d'absorption. La remontée à 0,9 lui permet aujourd'hui de parler « d'égal à égal » dans tout scénario de consolidation. Il a affirmé **que ce sujet n'est « pas à l'ordre du jour » pour Société Générale**, estimant que l'amélioration continue de la performance et de la valorisation constitue la meilleure protection contre toute vulnérabilité externe.

Pour la CGT, cette réponse confirme ce que nous disions depuis des années : une banque sous-valorisée est une proie. Mais la direction en tire une conclusion que nous ne partageons pas. Quand Alexis Kohler justifie le poids démesuré des dividendes versés en expliquant qu'il faut « continuer à gagner la confiance des actionnaires », **la CGT y voit surtout un choix délibéré d'acheter cette confiance, plutôt que de la mériter par l'investissement dans l'outil productif et humain**. Là où nous demandons des investissements durables pour créer de la valeur, la direction distribue pour rassurer les marchés. Une banque qui se protège en payant des dividendes plutôt qu'en investissant, c'est une banque qui joue sa survie à court terme en hypothéquant son avenir.

Dégradation du climat social

C'est la question qui nous tenait le plus à cœur, et nous l'avons posée avec la franchise que la situation

commande. Nous avons dressé devant Alexis Kohler le tableau complet de ce que vivent les salariés au quotidien : dégradation significative du baromètre collaborateur sur le score d'engagement, réorganisations massives impliquant des suppressions de postes dans 13 BU/SU, réduction drastique du télétravail, absence de mesures significatives dans le cadre des NAO, explosion des RPS confirmée par le rapport de la médecine du travail interne, absence de mesures face à la flambée des prix des carburants et à la baisse du pouvoir d'achat, enterrement du pacte social. Nous avons rappelé que SECAFI lui-même, dans son rapport d'expertise, avait mis en lumière que les très bons résultats de Société Générale se faisaient « au détriment du corps social », et nous avons exigé des mesures concrètes pour améliorer durablement le climat social.

Alexis Kohler a dit apprécier notre franchise. Il a reconnu objectivement la réalité du baromètre : **« Les résultats du baromètre indiquent une nette dégradation. C'est un constat objectif. »**

Il a évoqué les indicateurs de stress élevés, les verbatims du baromètre, le rapport SECAFI. Sa réponse s'est ensuite articulée autour de trois axes. D'abord, davantage d'explication stratégique : des rencontres d'information ont été organisées en avril par le directeur général, d'autres suivront, et les managers seront mobilisés pour « remettre les choses en perspective » à chaque niveau de l'organisation. Ensuite, améliorer le quotidien en agissant sur l'environnement de travail, via le projet RTO d'aménagement des sièges parisiens, pour éviter que la hausse de la densité liée à la nouvelle charte de télétravail ne dégrade les conditions de travail. Enfin, investir dans la formation et la mobilité, en s'appuyant sur l'accord emploi. Sur la rémunération, il a rappelé qu'un milliard d'euros supplémentaires avaient été consacrés aux rémunérations entre 2023 et 2025. Aucune mesure nouvelle et immédiate n'a été annoncée.

Pour la CGT, cette réponse est insuffisante, non pas parce qu'elle serait de mauvaise foi, mais parce qu'elle confond le symptôme et la cause. Expliquer mieux la stratégie aux salariés revient à dire que le problème vient de leur incompréhension. Or les salariés comprennent très bien ce qui leur arrive. Ils comprennent que leurs conditions de travail se dégradent pendant que les résultats s'envolent, que les dividendes augmentent pendant que les effectifs fondent, que leurs salaires ne suivent pas l'inflation pendant que les rachats d'actions se chiffrent en milliards. Promettre de la pédagogie et des coffee corners dans des bureaux en flex office bondés, ce n'est pas une politique sociale.

Télétravail temporaire face à la flambée des carburants

Cette question était un rebond direct de la séance plénière du 16 avril. Nous avons alors proposé d'augmenter temporairement le rythme de télétravail pour aider les salariés à faire face à l'envolée des prix des carburants, consécutive au conflit au Moyen-Orient. La direction nous avait opposé une fin de non-recevoir, estimant que la situation géopolitique ne revêtait pas de « caractère exceptionnel » au sens de l'accord de télétravail.

Nous avons renouvelé cette demande devant Alexis Kohler, en soulignant deux éléments nouveaux : d'une part, le gouverneur de la Banque de France lui-même avait qualifié la situation d'exceptionnelle le 5 mai 2026 — la veille même de notre plénière ; d'autre part, le gouvernement incite les entreprises à recourir au télétravail pour réduire l'impact économique de la crise énergétique sur les ménages. Nous avons insisté sur le fait que cette mesure n'aurait aucun impact financier pour l'entreprise, mais un impact réel et immédiat sur le quotidien des salariés les plus exposés.

Alexis Kohler ayant semblé interpréter notre demande comme une remise en cause de la nouvelle charte de télétravail, nous avons précisé qu'il s'agissait exclusivement d'une mesure temporaire et ciblée. La réponse définitive est venue d'Anne-Sophie Chauveau-Galas, qui a maintenu la position de la direction : « *Nous ne sommes pas dans un cas de force majeure. Nous ne sommes pas dans un cas comme nous avons pu avoir avec les inondations, les grèves, le COVID ou les transports en commun à l'arrêt. Nous restons donc sur le dispositif tel qu'il est aujourd'hui.* »

La CGT refuse d'accepter cette fin de non-recevoir. Quand le gouverneur de la Banque de France parle de situation exceptionnelle, quand les prix à la pompe atteignent des niveaux records, quand le gouvernement lui-même appelle les entreprises au télétravail, et que la direction de Société Générale choisit malgré tout de s'abriter derrière une lecture stricte d'un accord pour ne rien faire, c'est un choix politique — pas une contrainte juridique. La CGT continuera d'exiger cette mesure de bon sens.

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DU T1 2026 — SYNTHÈSE

Le T1 2026 s'inscrit dans la continuité du redressement financier du groupe, avec des résultats au-dessus des cibles fixées lors du CMD 2023. Le PNB s'établit à 7,1 milliards d'euros (+0,3 % vs T1-25, soit +4,4 % à périmètre et change constants, une fois retraités les effets des cessions concentrées sur le premier trimestre

2025). Les coûts baissent de 6 % (-2,6 % à périmètre constant). Le coefficient d'exploitation atteint 60,9 %, à comparer à une cible de 60 % — retraité de l'effet IFRIC 21 (comptabilisation de l'ensemble des charges d'impôt au T1), il serait à environ 57,6 %. Le coût du risque est à 25 points de base, dans le bas de la fourchette cible. Le ROTE s'établit à 11,7 %, très au-dessus de l'objectif de 10 %. Le ratio CET1 reste stable à 13,5 %, soit environ 325 points de base au-dessus des exigences réglementaires.

Par pôle, c'est la banque de détail (RPBI) qui tire les performances, avec un ROTE à 13,7 % et une marge nette d'intérêt en hausse de 13,8 %. GBIS affiche un résultat en recul (-9,7 %), pénalisé par une activité taux en Europe difficile et un effet de base défavorable. Le pôle MIBS progresse de 14,5 % en résultat net, porté notamment par les marges d'Ayvens. BoursoBank confirme sa dynamique avec 8,9 millions de clients et un RONE de 65,9 %.

La direction a confirmé sa confiance dans l'atteinte des objectifs 2026, tout en appelant à la prudence dans un contexte géopolitique et macroéconomique incertain. Le Capital Market Day prévu le 21 septembre prochain fixera de nouvelles ambitions pour les années suivantes.

SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE 2025

Commission Economique

SECAFI a présenté son rapport sur l'exercice 2025. Les élus du CSEC étaient consultés sur la situation économique et financière de l'entreprise, en application de l'article 26.2 de l'accord relatif aux moyens et à l'expression du droit syndical et social du 19 avril 2017.

L'expert a documenté une performance 2025 qui repose pour plus de 58 % sur des éléments inorganiques — arrêt des effets des macro-couvertures (cet accident industriel sur lequel la direction tourne décidément la page bien vite), gains sur cessions, fin de la contribution au Fonds de résolution unique. Hors ces effets, la croissance organique du PNB plafonne à 5 %, quand les pairs européens affichent une médiane supérieure à 21 % sur la période. Sur 2023-2025, 59 % du capital généré par le groupe est parti en distribution aux actionnaires, contre 1 % alloué à la croissance organique.

Déclaration de vote CGT

Les élus CGT constatent que la direction présente des résultats qualifiés d'historiques — un RNPG de 6 milliards d'euros, un PNB de 27,3 milliards, un coefficient d'exploitation à 63,6 %, une action multipliée

par 2,9 en deux ans. Le récit est bien rodé. La réalité, elle, est tout autre.

Cette performance repose à plus de 58 % sur des éléments inorganiques. Hors ces effets, la croissance organique du PNB plafonne à 5 %, quand nos pairs européens affichent une médiane à plus de 21 % sur la période. Société Générale reste une banque qui ne capte pas la croissance de son secteur. Pire, elle l'a sciemment sacrifiée au nom d'une discipline financière érigée en dogme.

Et que fait la direction de ces excédents de fonds propres péniblement reconstitués à coups de cessions et d'économies en tout genre ? Elle les rend aux actionnaires. 78 % du résultat net 2025 ont été reversés via dividendes et rachats d'actions, dont 2 milliards d'euros de rachat exceptionnel. Sur 2023-2025, 59 % du capital généré est parti en distribution, contre 1 % alloué à la croissance organique. SECAFI le chiffre noir sur blanc : ce sont l'équivalent de 15,4 milliards d'euros de RWA non alloués aux métiers, soit un potentiel d'un milliard d'euros de PNB sacrifié, plus de deux fois la croissance réelle de 2025. Voilà le vrai choix stratégique : la pompe à dividendes plutôt que l'investissement productif.

SGRF demeure dans la spirale que nous dénonçons déjà l'an passé. Le fonds de commerce continue de s'éroder (-3 % sur la clientèle Privée), le taux d'attrition Particuliers grimpe à 7,3 % au-dessus de la conquête, la satisfaction client reste en queue de peloton. Et la direction confirme une nouvelle baisse de charges de 250 millions d'euros en 2026. On poursuit l'austérité dans un métier qui aurait besoin d'investissements pour reconquérir sa clientèle.

Chez GBIS, le cocktail est financièrement gagnant mais socialement perdant : -22 % d'effectifs en sept ans à périmètre comparable, et une nouvelle réorganisation 2026-2027 qui prévoit 513 suppressions pour 109 créations. La comparaison avec BNP Paribas, qui affiche une rentabilité comparable avec des effectifs en croissance, démontre qu'un autre modèle est possible. Mais ce modèle-là, la direction n'en veut pas.

Quant à la stratégie à moyen et long terme, elle reste illisible. La direction nous renvoie systématiquement au prochain Capital Market Day, comme si l'on pouvait sérieusement consulter une instance représentative sans connaître les orientations.

Pour la CGT, ces résultats financiers ne doivent tromper personne. Ils sont massivement redistribués aux actionnaires plutôt que réinvestis dans l'outil productif et humain. Ils s'accompagnent d'une dégradation sociale documentée. À trop privilégier la discipline financière et les logiques d'optimisation, ne va-t-on pas finir par achever le malade avec des traitements destinés à lui faire recouvrer la santé... financière ?

Pour l'ensemble de ces motifs, les élus CGT ont voté défavorablement sur la situation économique et financière de l'entreprise au titre de l'exercice 2025.

Résultat du vote : l'ensemble des élus a voté contre (SNB, CFTD, CGT, CFTC).

DECLARATION DES ELUS DU CSEC SUR L'AFFECTATION DES RESULTATS

En 2025, une nouvelle fois, l'affectation des résultats du Groupe révèle un déséquilibre profond et structurel dans la répartition de la richesse créée. La rémunération des actionnaires absorbe la part écrasante du résultat : 2,7 milliards d'euros au titre du dividende ordinaire et des rachats d'actions, auxquels s'ajoutent 2 milliards d'euros supplémentaires de rachat d'actions exceptionnel, justifié par un capital jugé excédentaire. Au total, ce sont 4,7 milliards d'euros soit 78 % du résultat net 2025 non retraité qui sont ainsi redistribués aux actionnaires, au détriment de toute autre priorité.

Ce choix interpelle à plusieurs titres. En premier lieu, sur le plan de l'équité. En effet les salariés du Groupe ont contribué activement à ces bons résultats, dans des conditions de travail souvent difficiles, sous la pression d'une transformation permanente et accélérée depuis plusieurs années. Leur part dans la valeur qu'ils ont créée reste, une fois de plus, très en retrait de celle des actionnaires. C'est un signal fort et préoccupant sur la reconnaissance que l'entreprise leur accorde.

Sur le plan stratégique ensuite. Le recours au rachat d'actions exceptionnel pour absorber un capital qualifié d'excédentaire, plutôt que de le réinvestir dans la croissance organique, dans l'innovation ou dans les ressources humaines, soulève une question de fond : quelle est la vision du Groupe pour son développement à long terme ?

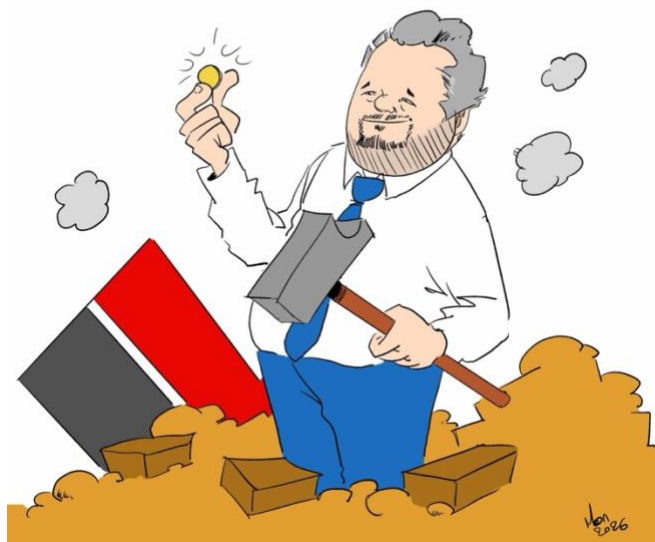
La croissance durable et la valorisation future de Société Générale ne se construiront pas en distribuant l'essentiel des bénéfices, mais en investissant dans les femmes et les hommes qui font le Groupe, dans les activités qui le différencient, et dans les transformations qui le prépareront aux défis de demain. Les élus du CSEC Société Générale désapprouvent fermement cette affectation des résultats. Elle traduit, selon eux, un manque de reconnaissance envers les salariés et une vision court-termiste qui sacrifie l'avenir du Groupe sur l'autel du rendement immédiat pour les actionnaires.

ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE L'ENTREPRISE

Commission Economique, EPQS et Formation

Cette consultation, en application de l'article 26.1 de l'accord du 19 avril 2017, couvrait trois volets examinés en commission économique : la stratégie, la GPEC et les orientations générales de formation.

La commission économique a relevé un écart profond entre les ambitions affichées et les réalités documentées. La croissance est qualifiée d'ambitieuse par la direction mais présentée de façon qualitative et non quantitative, sans preuves tangibles des moyens alloués. La GPEC 2025 souffre d'un pilotage insuffisamment structuré, opaque pour les salariés, et d'une absence totale de chiffrage des impacts sur l'emploi. Sur la formation, les chiffres 2025 montrent une trajectoire inverse aux ambitions affichées : -23 % du volume d'heures, -37 % du nombre d'actions, soit 7 heures de formation par salarié sur l'année.



Déclaration de vote CGT

Les élus du CSEC sont consultés sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Encore faudrait-il qu'on nous les présente. Tout au long de cette consultation, la direction nous a opposé une fin de non-recevoir : « rendez-vous au prochain Capital Market Day ». Consulter sans informer, débattre sans visibilité, valider sans comprendre : voilà à quoi se résume l'exercice qu'on nous impose. Pour la CGT, c'est inacceptable.

Ce que nous voyons, en revanche, ce sont des choix qui se font sans nous et souvent contre les salariés. Les ambitions affichées métier par métier donnent le sentiment d'un empilement d'objectifs plutôt que d'une véritable priorisation. Tous les métiers sont appelés à contribuer à la croissance, sans démonstration tangible des moyens qui y seront alloués. SGRF doit redevenir

première banque française sur le Premium, mais avec une base de coûts toujours plus contrainte. MARK doit développer les flux FIC, mais sans rupture sur les RWA alloués. GLBA doit accélérer l'asset light, mais en supprimant 94 postes pour 31 créations. Cohérence, vous avez dit cohérence ?

Sur l'IA, la direction prévoit de former 50 000 salariés à « l'art du prompt » d'ici fin 2026. Pendant ce temps, McKinsey — toujours dans nos murs, toujours opaque sur le contenu de ses missions — anticipe dans son scénario central un ratio de remplacement homme-IA de 1 pour 20 dans le secteur bancaire. La direction reconnaît elle-même n'avoir aucune vision globale des conséquences de ces transformations sur l'emploi. L'absence de vision n'est pas une excuse : c'est une faute.

La progression continue de l'offshoring (+23 % en Pologne, +17,5 % au Maroc-ATS), couplée à la réduction des dépenses IT en France, prépare des recompositions massives dont les conséquences sur l'emploi ne sont pas évoquées avec la franchise nécessaire.

La nouvelle réorganisation annoncée pour 2026-2027 sur GBIS confirme nos craintes : 513 postes supprimés pour 109 créés sur GLBA, GTPS, GBTO et GBIS/DIR. Délayering, mutualisation, automatisation, offshoring : les mots changent, la finalité demeure. Faire toujours plus avec toujours moins.

La dégradation du baromètre social, à un niveau jamais égalé, ne saurait être traitée par quelques coffee corners — pour lesquels on se demande même si la direction fournira le café, économies obligent. Derrière l'humour amer se cache une vraie question : comment la direction compte-t-elle remobiliser des salariés à qui l'on demande toujours plus avec toujours moins, sans vision lisible, sans moyens adaptés, et avec la perspective d'une nouvelle vague de réorganisations ?

Pour la CGT, ces orientations ne sont pas des orientations : ce sont des ajustements défensifs qui sacrifient la croissance future, l'emploi et les conditions de travail sur l'autel d'une rentabilité immédiate dictée par les marchés. En poursuivant sans relâche une logique d'économies et de rentabilité immédiate, au détriment de l'outil de production et des femmes et des hommes qui le font vivre, la direction s'inscrit dans une vision court-termiste qui, loin de résoudre les difficultés, fragilise durablement l'entreprise.

Pour l'ensemble de ces motifs, les élus CGT ont voté contre les orientations stratégiques de l'entreprise.

Résultat du vote : l'ensemble des élus a voté contre (SNB, CFDT, CGT, CFTC).

FRONTALISATION DE CERTAINES ACTIVITES SGRF

Commission Economique

Cette consultation portait sur le projet de transfert de trois blocs d'activités des CDS (Centres de Services) vers les CAR (Centres d'Affaires Régionaux) sur le marché Entreprise et Institutionnel SGRF : cinq activités issues d'un pilote, les opérations de trafic unitaire et la saisie RCT. La direction le présente comme un projet de simplification au service de la réactivité et de la satisfaction client.

La commission économique a documenté les zones d'ombre : une charge calculée de façon théorique, des outils non totalement déployés, une suppression de 6 ETP en CDS par non-remplacement de départs naturels que la direction qualifie de « marginale », et une absence de reconnaissance collective de la montée en charge des GRC et RGRC.

Déclaration de vote CGT

Les élus du CSEC sont consultés sur le projet de frontalisation de certaines activités du marché Entreprise et Institutionnel SGRF. Sous couvert de simplification, de réactivité et de satisfaction client, la direction propose en réalité de transférer trois blocs d'activités des CDS vers les CAR. Présenté comme cela, tout va bien. Dans les faits, c'est beaucoup moins évident.

L'expérience nous a appris à nous méfier des gains de productivité annoncés sur le papier : une fois le projet déployé, la charge promise n'est jamais celle qui se vit en agence.

Derrière la frontalisation, c'est une montée en compétences imposée aux GRC et surtout aux RGRC qui se profile. En plus des transferts opérés précédemment, vous ajoutez une nouvelle fois de nouveaux transferts : saisie RCT, opérations de trafic, ouvertures de comptes, attestations de dépôt de capital, IACORE, virements permanents SEPA — la liste s'allonge, les responsabilités s'élargissent, mais la reconnaissance, elle, reste aux abonnés absents. Tous les GRC ne sont pas cadres. Élargir les responsabilités sans contrepartie collective et statutaire, c'est un grand classique du management SGRF dont nous ne voulons plus. La réponse de la direction tient en une phrase : un traitement individuel par les RH au cas par cas. Ce n'est pas à la hauteur.

Côté CDS, la direction qualifie de « marginale » la suppression de six ETP sur la filière SGRF/DOP/OPE, par non-remplacement de départs naturels. Marginale au niveau national, peut-être. Localement, c'est une perte d'expertise, une fragilisation des équipes restantes, et un transfert de charge diffus vers le réseau dont nul ne mesure aujourd'hui les impacts précis.

Toujours la même logique du « faire plus avec moins », et la HR Control Tower qui veille.

Au final, derrière un projet présenté comme technique et orienté client, se dessine une transformation plus profonde des métiers et des équilibres organisationnels. Sans garanties sur les moyens, sans reconnaissance collective de l'élargissement des responsabilités, sans indicateurs concrets pour mesurer l'impact sur les conditions de travail, ce projet relève plus du pari managérial que de la transformation maîtrisée.

Pour l'ensemble de ces motifs, les élus CGT ont voté défavorablement sur le projet de frontalisation de certaines activités du marché Entreprise et Institutionnel SGRF.

Résultat du vote : l'ensemble des élus a voté contre (SNB, CFDT, CGT, CFTC).

CESSION TCC RETAIL SGSS

Commission Economique

Pour rappel, une commission exceptionnelle s'était tenue le 23 mars 2026, consacrée au projet de cession de l'activité de tenue de compte-conservation des métiers titres SGSS dédiée au segment banque de détail en France (TCC Retail).

Ce projet prévoit le transfert à Arkéa Procapital Service (filiale de Crédit Mutuel Arkéa) de l'activité TCC Retail, soit 180 postes basés à Nantes (dont 10 vacants). Le transfert s'effectuerait dans le cadre de l'article L.1224-1 du Code du travail, qui prévoit le transfert automatique des contrats de travail. La cession interviendrait en deux phases, la réalisation effective étant estimée à la fin du premier semestre 2028. La direction justifie cette opération par l'obsolescence du système d'information TCC Retail, dont la refonte complète nécessiterait 5 à 7 ans — délai incompatible avec les besoins des distributeurs internes.

La commission économique a notamment interrogé la direction sur les aspects financiers (plusieurs dizaines de millions d'euros de chiffre d'affaires, pas de moins-value), sur l'accompagnement des salariés proches de la retraite et des nouveaux entrants, ainsi que sur la cohérence stratégique d'un groupe qui cède des activités plutôt que d'investir dans leur modernisation. La direction a maintenu que cette cession est spécifique au segment retail standardisé et ne remet pas en cause la stratégie de SGSS sur le segment institutionnel.

La consultation formelle et le vote du CSEC sur ce point auront lieu lors de la séance exceptionnelle du 11 juin 2026.

BILAN SOCIAL 2025

Commission EPQS

La consultation sur le bilan social d'entreprise 2025 était présentée par Pisey DUONG et Marc ZILBER pour la direction.

Les chiffres sont sans appel. En deux ans, près de 5.000 postes ont disparu. Ce sont les TMB (techniciens des métiers de la banque) qui paient le prix le plus fort, avec une chute de 22 % sur deux ans. Les embauches en CDI ont chuté de 38 % en un an. Les licenciements ont bondi de 38 %, avec un doublement des motifs disciplinaires — 93 % des licenciements disciplinaires concernent SGRF, principalement dans le réseau. Les accidents du travail ont progressé de 120 % en deux ans. Le taux de ruptures de période d'essai atteint 32 %, dont 70 % à l'initiative de l'employeur. Les inégalités de rémunération femmes-hommes persistent malgré l'accord égalité en vigueur.



Déclaration de vote CGT

Les élus du CSEC sont consultés sur le bilan social SGPM 2025. Ce dernier est sans appel. Pendant que les effectifs fondent, les licenciements explosent et les accidents du travail s'envolent, la direction continue d'avancer et suit sa feuille de route... coûte que coûte.

En deux ans, près de 5 000 postes ont disparu. La CGT se demande jusqu'où ira cette logique sans impacter la qualité du service, la satisfaction client... et surtout la santé des salariés ? Ce sont les TMB qui paient le prix fort, avec une chute massive des effectifs, pendant que la structure continue de se transformer à marche forcée.

Dans le même temps, les embauches s'effondrent. Moins de recrutements, moins de renouvellement. Une stratégie assumée : faire toujours plus avec toujours moins. La HR Control Tower veille !

Et quand il s'agit de départs, la direction parle de « départs naturels ». Pourtant, dans les faits, les licenciements bondissent de plus de 38 %, avec un doublement des motifs disciplinaires. Dans le réseau, ils représentent désormais l'écrasante majorité. Appeler cela des départs naturels relève au mieux du raccourci... au pire d'une réalité que l'on préfère ne pas nommer.

Autre signal inquiétant : les licenciements non disciplinaires des femmes explosent, sans explication. Mais c'est sur la santé au travail que le constat devient alarmant. L'absentéisme progresse, surtout celui de longue durée, les arrêts se multiplient — ce qui démontre un mal-être profond. Les accidents du travail ont bondi de 120 % en deux ans. Et pendant ce temps-là ? Les moyens baissent. Moins de budget sécurité, moins de formation, moins d'actions pour améliorer les conditions de travail. Cherchez l'erreur.

Côté rémunérations, même logique : des inégalités femmes-hommes perdurent, malgré un accord Égalité négocié et signé, mais appliqué par la direction comme elle l'entend, sans respecter le texte négocié. La CGT se demande à nouveau quelle est la valeur des engagements de la direction quand elle n'applique pas ce qu'elle signe.

Pour nous, ce bilan social n'est pas un simple document. C'est un signal d'alerte. Moins d'effectifs, plus de pression, moins de moyens : l'équation devient intenable. La CGT continuera d'exiger des comptes. Parce que derrière les chiffres, il y a des salariés. Et ils ne sont pas une variable d'ajustement.

Cette année, à nouveau, les élus CGT votent contre ce bilan social.

Résultat du vote : l'ensemble des élus a voté contre (SNB, CFDT, CGT, CFTC).

RAPPORT DE GESTION DE LA MUTUELLE DU PERSONNEL SG

Commission EPQS

Les élus du CSEC ont exprimé un avis favorable sur ce rapport, tout en alertant sur la baisse continue du nombre d'adhérents directement liée à la politique de réduction des effectifs menée par la direction générale, qui menace à terme l'équilibre financier de la mutuelle.

FORMATION 2025 : L'AMBITION AU REGIME SEC

Commission Formation

Le bilan 2025 est préoccupant : le volume de formation recule de 23 % (1,26 million d'heures contre 1,65 million en 2024), le nombre d'actions baisse de 37 %, et la moyenne par salarié tombe à 31 heures contre 38 en 2024 — soit une perte de 7 heures par personne et par an. Le budget global constaté est en baisse de 15 %, passant de 119,5 à 104,1 millions d'euros. 71 % des actions sont réalisées en mode asynchrone (formats digitaux courts), ce qui pose des questions réelles sur l'efficacité pédagogique.

Pour 2027, la direction affiche l'ambition de former 50 000 collaborateurs à l'intelligence artificielle d'ici fin 2026 et de généraliser la communication en anglais au sein du groupe. Sur ce dernier point, la commission relève une contradiction flagrante : l'anglais est présenté comme une norme désormais incontournable, mais la direction renvoie les salariés vers leur Compte Personnel de Formation pour les parcours certifiants, sans prise en charge spécifique par l'entreprise. Les salariés devraient ainsi financer eux-mêmes une compétence que l'employeur leur demande de développer dans son intérêt.

La commission a également alerté sur la surcharge des parrains et marraines dans les parcours d'intégration, le faible recrutement d'alternants en situation de handicap (8 seulement en 2025), et la suppression des tickets restaurant pour les alternants les jours d'école.

BUDGETS PRÉVISIONNELS DU CSEC SG

Budget prévisionnel 2027 des activités sociales et culturelles

Le trésorier du CSEC SG a présenté le budget prévisionnel 2027 des activités sociales et culturelles, validé le 5 mai 2026. Il s'établit à 14.518.079 euros, en ajustement à la baisse de la masse salariale, et intègre les dépenses liées aux vacances enfants (4,9 M€, dont 1,5 M€ pour les colonies hiver-printemps et 3,19 M€ pour les colonies d'été), aux vacances familles et linéaires (9,08 M€), et aux frais d'administration générale. À noter : la suppression de la prise en charge des BAFA depuis novembre 2025 pour des raisons fiscales, et la mise en place d'un programme pluriannuel de rénovation des villages vacances du CSEC.

Résultat du vote : vote favorable unanime.

Budget prévisionnel de fonctionnement 2026

Le budget prévisionnel de fonctionnement 2026 s'établit à 2 599 871 euros, en baisse de 7,02 % par rapport à 2025, directement liée à la diminution de la masse salariale de référence (-4,21 %, soit une perte de budget de 109 829 euros pour le CSEC). Les principaux postes comprennent le renouvellement du parc informatique (137 862 €, avec une économie de 25 000 € négociée par le bureau), la baisse du recours à l'intérim, et les frais de déplacement des élus (760 000 €, en recul après les surcoûts exceptionnels liés aux Jeux Olympiques de 2024).

Résultat du vote : vote favorable unanime.

Pour prendre RDV avec un élu CGT SG au plus proche de vous :

