

CSEC – PLÉNIÈRE EXCEPTIONNELLE – 22 AVRIL 2026 Réorganisations 2026 /2027

SOMMAIRE

2 254 suppressions de postes pour 0,8 % d'économies : la direction assume l'inacceptable	1
LA RESTITUTION SECAFI : UN CONSTAT SANS APPEL	2
<i>Une stratégie purement défensive, qui manque de vision</i>	
<i>Un plan construit par addition, sans cohérence d'ensemble.....</i>	2
<i>La suppression des CTA : un risque opérationnel assumé</i>	2
<i>Une situation RPS déjà critique, aggravée par le projet</i>	3
LA DIRECTION DANS UNE POSTURE DE DÉNI	3
<i>Sur la stratégie et l'économie du plan</i>	3
<i>Sur le refus du terme « maltraitance »</i>	3
<i>Sur le management de proximité.....</i>	4
<i>Sur la charge de travail et les RPS</i>	4
<i>Sur la « Tour de contrôle » RH.....</i>	4
<i>Sur les dérives dans la gestion des mobilités</i>	4
<i>Sur le service social interne.....</i>	4
<i>Sur le réseau SGRF.....</i>	5

2 254 suppressions de postes pour 0,8 % d'économies : la direction assume l'inacceptable

La séance plénière du CSEC consacrée à la restitution de l'expertise SECAFI et à la consultation sur le projet de réorganisation de 13 BU/SU s'est tenue le 22 avril 2026, de 13h00 à 20h15. Cette séance a confirmé ce que la CGT dénonce depuis le début de cette consultation : une direction qui avance sans vision, sans honnêteté sociale, et qui assume de faire porter aux salariés le coût d'une stratégie au service exclusif des actionnaires.

La CGT a ouvert la séance par la déclaration liminaire suivante :

« La CGT n'est pas opposée aux adaptations et transformations nécessaires. Encore faut-il qu'elles soient justifiées et socialement encadrées.

C'est dans cet esprit que la CGT a toujours traité les réorganisations à la SG.



Aujourd'hui, nous tenons à remercier Secafi qui a rendu une telle expertise dans des délais contraints au regard de l'ampleur des sujets abordés. Il est inacceptable de traiter une telle réorganisation sans restitution préalable de l'expertise. Nous pensons qu'il était nécessaire avant cette réunion d'avoir un calendrier qui permette cette restitution en central, d'en avoir débattu avec la direction, d'en tirer les principaux enseignements et les préconisations, d'éclairer les enjeux pour n'avoir à trancher en plénière que les questions de fond qui subsisteraient et les arbitrages à faire.

La direction impose un calendrier contraint à marche forcée avec tous les projets qu'elle impose.

Pour la CGT, il est socialement irresponsable d'envisager de telles réorganisations, même sur un temps long, avec un accompagnement social qui n'est pas à la hauteur des enjeux.

Nous avons refusé de signer l'accord Emploi car les dispositifs qu'il contient ne permettent plus de traiter les conséquences d'une réorganisation portant sur 13 BU/SU avec 2 254 suppressions de postes.

Les principaux dispositifs et les engagements indispensables ont disparu et nous sommes inquiets pour la suite.

Pour la CGT, après le télétravail, les changements sur les évaluations, les nombreuses alertes du baromètre employeur, du bilan social, du rapport du service de santé au travail, **l'expertise met sur la table des alertes graves et inquiétantes** qui ne peuvent pas être balayées d'un revers de main et faire l'objet d'une simple communication descendante de la direction, quel que soit l'avis des élus du CSEC d'ailleurs.

Lors de la présentation du baromètre employeur **nous avons exigé de bousculer l'agenda social**. Pour l'heure, cette demande est restée lettre morte malgré la multiplication des alertes, nombreuses et régulières. Nous renouvelons notre demande.

Et nous vous invitons à traiter avec beaucoup plus de respect le dialogue social.

Par ailleurs, notons que la direction a pris soin de vouloir cadrer de manière scolaire les débats de ce jour, sur une demi-journée, alors qu'il s'agit aujourd'hui d'une réorganisation avec 2 254 suppressions de postes. Cette dernière, qui va impacter de manière délibérément brutale les conditions de travail et de vie des salariés, mérite qu'on prenne le temps nécessaire. Cette volonté de cadrage pour nous n'est pas acceptable.

En ce qui nous concerne, nous allons nous attacher à passer en revue les questions macro et stratégiques qui sont des prérogatives du CSEC et de son périmètre de responsabilité. Nous allons nous focaliser ici sur **les enjeux stratégiques et globaux des réorganisations et des dispositifs d'accompagnement indispensables que l'accord Emploi signé le 19 décembre a fait disparaître** — notamment pour les seniors, et plus globalement en termes de garanties réelles pour l'ensemble des salariés comme la mobilité géographique, les absents longue durée, etc. **Nos élus saisiront les instances locales sur des questions précises sur les 13 BU/SU.** »

LA RESTITUTION SECAFI : UN CONSTAT SANS APPEL

Une stratégie purement défensive, qui manque de vision.

Le cabinet SECAFI a ouvert sa restitution en prenant le contrepied de la lecture économique et stratégique de la direction. Là où la direction affirme que les coûts et les marges sont les seuls leviers à sa main, SECAFI a rappelé que **ce que le marché attend désormais de la Société Générale, c'est une croissance différentielle**, pas une énième réduction de charges.

« Un gestionnaire de fonds, s'il veut une banque mainstream, il investit dans Santander ou BNP Paribas. S'il investit dans Société Générale, c'est

parce qu'il en attend une autre forme de croissance, une autre capacité à créer de la valeur» — SECAFI

SECAFI a estimé les économies nettes générées par ce plan à **140 M€ en année pleine, soit 0,8 % de la base de coûts du Groupe et 0,5 point de coefficient d'exploitation** — un résultat qualifié de «peu significatif à l'échelle du Groupe». En face : 2 254 suppressions de postes.

L'expert a également mis en évidence un **autre pilotage stratégique possible** : capitaliser sur les acquis de Vision 2025, affecter paritairement les fonds propres entre croissance des RWA et rémunération du capital, et — point que nous avons fortement soutenu — **intéresser le COMEX au redressement du Baromètre Social**.

Un plan construit par addition, sans cohérence d'ensemble

SECAFI a décrit un plan hétérogène, construit par addition de mesures disparates selon les BU/SU, avec des points communs transversaux préoccupants : réduction du nombre de managers (span of control), layering, renoncements assumés sur de nombreuses activités, et transfert de responsabilités vers les équipes de terrain sans les outils nécessaires.

L'expert a été particulièrement clair sur le **paradoxe du management de proximité** : au moment précis où il devient l'élément clé du changement organisationnel, il est lui-même fragilisé par les suppressions de postes et les recentrages. C'est une **faiblesse majeure dans l'exécution du plan**.

La suppression des CTA : un risque opérationnel assumé

SECAFI a mis en évidence la nouveauté dangereuse de ce plan : **la suppression des enveloppes budgétaires CTA** (Cost of Transformation Adjustment). Le coût de la transformation est désormais imputé aux budgets courants des BU/SU — ce qui fait peser simultanément sur les mêmes lignes budgétaires le financement du run quotidien et les projets de transformation.

« Simplifier un processus ou développer l'IA nécessite des investissements au départ. Il existe un risque pour l'entreprise en cas d'événements extérieurs, notamment réglementaires. Il faudra soit contraindre le run, soit arbitrer les projets. » — SECAFI

Une situation RPS déjà critique, aggravée par le projet

SECAFI a dressé un tableau alarmant de la situation sociale **avant même le démarrage du projet** :

- Note de bien-être au travail : **5,7/10**, en baisse continue.
- **71 % des salariés** estiment que leur santé mentale n'est pas prise en compte.
- Sollicitations Préventis : **751 salariés en 2025**, contre 145 en 2022.
- Décisions d'inaptitude : **46 en 2025**, contre 11 en 2023.
- Alerte explicite de la médecine du travail : « *les médecins du travail expriment une forte inquiétude quant aux risques psychosociaux pour l'année 2026.* »

L'expert a évoqué une **maltraitance inconsciente** vis-à-vis du personnel dans la conception et le pilotage du plan. La CGT a pris acte de ce terme et a été plus loin dans son analyse — nous y reviendrons.

CÔTÉ DIRECTION, UNE POSTURE DE DÉNI

Sur la stratégie et l'économie du plan

Interrogée sur la faiblesse des économies générées (0,8 % de la base de coûts), la direction a contesté les chiffres de SECAFI sans en produire d'autres, affirmant que la transformation vise aussi à « *améliorer le modèle* » et à délivrer une « *certitude d'exécution* » sur les cibles 2029-2030. Elle a ajouté que « *la trajectoire de coûts est plus à la main de la banque que la trajectoire de revenus* ».

Pour la CGT, cette réponse est révélatrice : **la direction confirme elle-même que son seul levier certain, c'est la réduction des charges.** C'est précisément ce que nous dénonçons.

Sur les ambitions de croissance, la direction a listé des initiatives par pilier (Boursorama, SGRF, GBIS, etc.) sans en chiffrer aucune. Interpellée sur l'absence de véritables leviers de croissance dans le dossier, elle n'a pas répondu à la question posée, s'en tenant à des généralités.

Sur le CTA (Cost To Achievement) qui disparaît sans qu'on sache comment les besoins seront couverts, la DRH a expliqué qu'on n'est plus dans un plan de départ volontaire mais dans une transformation progressive, et qu'il n'y avait donc pas lieu de budgétiser un CTA spécifique. Interrogée sur le montant précis consacré à la formation et à l'accompagnement, elle a été **incapable de donner un chiffre** : « *On n'a pas*

isolé un montant spécifique. » La direction financière ne lui en a pas fourni non plus.

Même opacité CTB et RTB, le CTB (Change The Bank) varie selon les entités sans vision globale et le RTB (Run the Bank) doit baisser « parce qu'il doit baisser », sans méthode ni garantie sur la continuité opérationnelle.

En clair : la direction transfère les responsabilités aux BU/SU, mais jamais les moyens. Elle impose des objectifs, mais sans stratégie. Elle restructure, mais sans doctrine informatique. Et elle laisse les équipes devenir la variable d'ajustement d'un système qu'elle ne maîtrise pas. C'est une réorganisation à l'aveugle, avec des risques humains parfaitement identifiés... mais totalement ignorés.

Sur l'affectation du capital, nous avons rappelé que **59 % des 13,2 milliards d'euros de capital générés entre fin 2023 et fin 2025 ont été alloués aux actionnaires.** La direction n'a pas contesté ce chiffre. Elle n'a pas non plus répondu à notre question centrale : comment justifier un plan de 2 254 suppressions de postes, sans accompagnement renforcé, pour seulement 0,8 % d'économies, quand le Groupe distribue plus de 2 milliards par an à ses actionnaires ?

Sur le refus du terme « maltraitance »

Nous avons interpellé la direction sur la page 32 de la synthèse SECAFI, qui affirme que « *sans pacte, contrat ou engagement social digne de ce niveau, on reste dans la maltraitance* ». La DRH a répondu **ne pas vouloir commenter ce terme.**

La réaction de la CGT a été immédiate et sans ambiguïté : **personne ne lui demande de commenter. On lui demande d'agir.**

« *Le sujet n'est pas votre commentaire, mais ce que vous envisagez de faire pour éviter la maltraitance. Ce n'est pas en répétant que le niveau de démissions est stable que vous répondez à la question.* »

La Direction réaffirme le calendrier de mise en œuvre sur un temps long. Elle dit s'appuyer sur l'attrition naturelle et un très gros dispositif mis en place (CMC, Université SG) pour soutenir les salariés et la transformation. Concernant les cas individuels, elle rappelle que les HRBP et les RH sont là pour accompagner les salariés.

« *Dans le cadre de l'accompagnement global, on a un dispositif de surveillance des équipes, pour détecter les signaux faibles et les signaux forts.* »

Sur le management de proximité

Sur la suppression des managers de proximité — l'un des seuls items positifs du baromètre — la DRH a répondu que « *le management de proximité n'est pas supprimé, il y aura juste des tailles d'équipes plus grandes* ». Elle a ajouté qu'« *une personne qui manage une personne, c'est à peine une équipe* ».

Nous l'avons questionné sur le nombre de salariés qu'un manager devra encadrer ? La direction a répondu « une taille d'équipe plus large ».

Pour la CGT, cette réponse est un aveu : la direction **reconnait supprimer des postes d'encadrement tout en prétendant ne pas supprimer le management de proximité**. Ce glissement sémantique ne trompe personne. En supprimant cette ligne managériale, la direction détruit l'un des rares items positifs du baromètre. Nous avons demandé quel plan d'action concret était prévu face à ce constat. Nous n'avons pas obtenu de réponse satisfaisante.

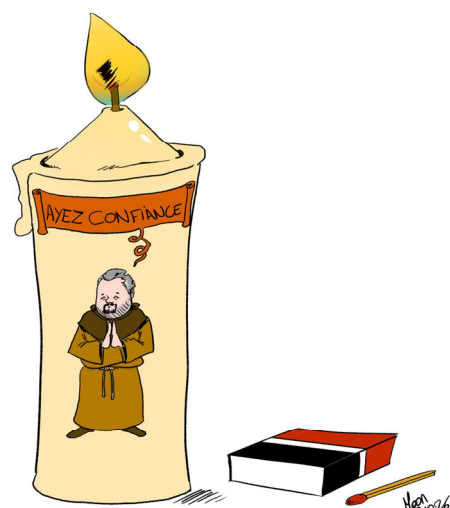
Sur la charge de travail et les RPS

Interrogée sur le dispositif de régulation de la charge de travail, la DRH a présenté un outil en cours d'expérimentation : questionnaire d'auto-déclaration, ateliers d'identification des irritants, déploiement progressif. Sur le **risque de rebond de la charge de travail** — C'est pointé par l'expert SECAFI comme « **peu considéré** », nous le partageons complètement. C'est non seulement **inquiétant pour la pérennité de l'entreprise**, mais aussi générateur d'un impact négatif sur l'efficacité opérationnelle et la vie de nos collègues. Comment la direction compte-t-elle prendre en compte cette alerte, d'autant que d'après l'expertise, la direction minimise la part des renoncements et de recherche de solutions de terrain, autrement dit de surcharges de travail assumées pour les équipes. — elle a répondu être « *vigilante au fil de l'eau via la HR Control Tower* », sans apporter de réponse structurée.

Nous avons relevé que les **préconisations de l'expertise de 2024 sur la gestion de la charge n'avaient pas été suivies**. La direction ne s'est pas engagée à ce qu'il en soit autrement cette fois.

Sur la préconisation de SECAFI de **différer les suppressions de postes dans les équipes d'accompagnement** (HRCO, Université SG), la direction a donné une réponse confuse, évoquant la mutualisation comme solution, sans s'engager sur le fond. Nous ne pouvons que constater le décalage entre le discours et la réalité du terrain.

Sur le budget dédié à la prévention des RPS : **aucun chiffre fourni**.



Sur la « Tour de contrôle » RH

Nous avons exigé que la direction présente le fonctionnement de la **HR Control Tower**, censée orchestrer les mouvements et les compétences à l'échelle du projet. Nous n'avons obtenu qu'une réponse parcellaire. Ce dispositif reste **une boîte noire**, et son opacité est en, elle-même, un signal préoccupant. Nous posons la question : pourquoi ce dispositif structurant, tout comme le Span of Control, le layering ou la mission McKinsey, n'a-t-il jamais été soumis aux IRP ? Cette rétention d'informations essentielles nous place **aux frontières du délit d'entrave**.

Sur les dérives dans la gestion des mobilités

La CGT a signalé des pratiques anormales déjà constatées sur le terrain : managers désignant directement la personne dont le poste est supprimé, postes non publiés sur la bourse aux emplois, mobilités déjà opérées alors même que les consultations ne sont pas finalisées, directions affirmant en séance que les postes publiés « *c'est pour le formalisme, ils sont déjà pourvus* ».

La direction a reconnu que ces pratiques vont à l'encontre des règles et s'est engagée à rappeler les instructions. Pour la CGT, cet engagement verbal ne suffit pas — nous demandons un rappel formel et écrit à l'ensemble des directions locales, sans délai.

Sur le service social interne

La CGT a souhaité attirer à nouveau l'attention de la direction sur un périmètre qui nous semble extrêmement sensible et spécifique et sur un métier encadré par des obligations légales. **Le Service Social interne nécessite, par essence, d'être exempté de l'objectif du Span of control** mis en avant par la Direction Générale. Il est indispensable pour garantir l'efficacité, la confidentialité liée à la fonction et la réactivité que les conseillères du travail ou assistantes sociales régionales (ASR) gardent leur périmètre respectif

de responsabilité. Or, le projet de réorganisation SGRF prévoit de supprimer le rôle de N+1 aux ASR. Nous avons renouvelé notre demande de renoncer à la mise en place du Span of Control sur ce métier, et de maintenir le rôle managérial des ASR. Le directeur des affaires sociales de SGRF nous a répondu avoir entendu nos arguments et notre demande de maintien. Il a précisé que **la direction allait réfléchir en ayant un regard technique et opérationnel**. "L'ambition n'est pas de minimiser le rôle du Service Social" nous a-t-il garanti. "Nous reviendrons vers vous après notre réflexion, en attendant rien ne change".

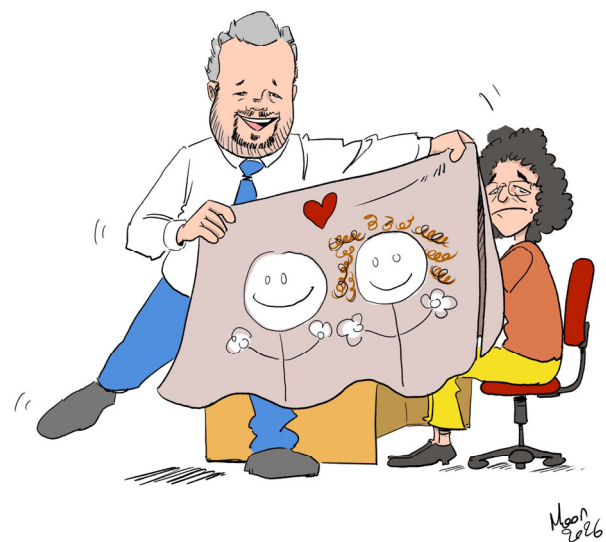
Sur le réseau SGRF

SECAFI a dressé un bilan sévère de Vision 2025 dans le réseau : des économies dépassant les objectifs principalement par des suppressions de postes supérieures aux prévisions, mais des ambitions commerciales non atteintes — SGRF se retrouve à la **9ème position sur le marché, loin du top 3 visé**.

La fusion SG/Crédit du Nord a causé des «dégâts commerciaux et sociaux» importants.

Ce plan réorganise le réseau sur la base d'un passage de 11 à 9 Directions Régionales, avec suppression des plateaux DCR et passage de 4 à 3 strates managériales. Les chiffres sont brutaux : -128 postes au Secrétariat Général réseau (-29%), -83 postes aux Engagements (-26 %), -62 postes RH (-18 %), -52 postes à la DEI (-26 %), postes d'assistantes de direction réduits de 59 à 9 (-85 %).

Sur les gains économiques liés à la fermeture des DR, la direction a **reconnu ne pas avoir réalisé de calcul précis**. Elle n'a pas été en mesure de chiffrer les économies générées par ces fermetures.



Cette journée a mis en évidence plusieurs points :

- **La direction n'a pas de réponse à la hauteur des enjeux.** Sur chaque question structurante — budget de l'accompagnement, risque de rebond de charge, clause de revoyure, tour de contrôle, segmentation des populations vulnérables — les réponses ont été soit parcellaires, soit renvoyées à des dispositifs existants déjà insuffisants, soit tout simplement absentes.

- **Le terme de maltraitance est refusé, mais les faits sont là.** Pour la CGT, après avoir traité l'ensemble des sujets récents — télétravail, évaluations, gestion de l'emploi, conditions de travail — nous affirmons que nous sommes davantage face à un **harcèlement institutionnel**, si la direction n'opère pas des modifications radicales et rapides.

- **L'opacité est une méthode.** La tour de contrôle n'est pas présentée. Les budgets de transformation ne sont pas chiffrés. La liste des métiers en attrition n'est pas publiée. Cette rétention d'informations essentielles empêche les élus d'exercer leur mission de manière éclairée.

À l'issue de cette journée, la CGT a présenté sa déclaration de vote finale dans les termes suivants :

«Nous arrivons au terme d'une consultation qui aura duré plusieurs mois et qui a couvert un périmètre sans précédent : 13 BU/SU, des milliers de salariés impactés, et un projet présenté par la direction comme une nécessité stratégique incontournable.

L'expertise conduite par Secafi, mandatée par notre CSEC, a fait son travail. Elle a mis des chiffres, des constats et des mots sur ce que nous disions depuis le début. Nous l'en remercions. Et nous assumons pleinement les conclusions que ces constats imposent.

La direction nous a présenté ce plan comme une réorganisation au service de la performance et de l'avenir du Groupe. Les chiffres disent autre chose.

Entre fin 2023 et fin 2025, Société Générale a généré 13,2 milliards d'euros de capital, dont 77 % issus des résultats opérationnels — c'est-à-dire du travail de nos collègues. L'utilisation de cette manne est édifiante : 59 % ont été alloués à la rémunération des actionnaires, via dividendes et rachats d'actions. Seulement 1 % a été consacré à la croissance organique. Un seul pour cent.

Dans ce contexte, Secafi estime que les économies générées par ce plan représentent 0,8 % de la base de coûts du Groupe, soit 0,5 point de coefficient d'exploitation.

Le rapport lui-même qualifie cet effet de « peu significatif à l'échelle du Groupe ». Société Générale supprime 2 254 postes pour un résultat que les experts eux-mêmes jugent marginal. Pourtant, le Bilan Social 2025 est édifiant : la direction a profité de 7 000 départs de salariés pour supprimer 2 645 postes l'année dernière, alors même que l'accord emploi précédent était en vigueur. Dans ce contexte de saignée continue, la suppression de l'accompagnement dans le nouvel accord emploi est non seulement injustifiable, elle est surtout indécente.

La question que nous posons à nouveau, et à laquelle la direction n'a toujours pas répondu : quel est l'objectif réel ?

Car si la réponse trouvée avec le cabinet McKinsey est « réduire la masse salariale pour augmenter le retour aux actionnaires », alors disons-le clairement, et cessons de l'habiller en stratégie de transformation.

Nous portons les recommandations de l'expert : instaurer une parité stricte dans l'affectation des fonds propres supplémentaires entre la croissance des RWA et la rémunération du capital, et intéresser le COMEX au redressement du Baromètre Social pour replacer l'humain au cœur de la stratégie. Ces propositions doivent être au cœur du prochain Capital Market Day.

La direction évoque des objectifs « ambitieux » à horizon 2029. Secafi l'a vérifié : ces ambitions ne sont ni formalisées, ni chiffrées, ni communiquées. Elles existent à l'état de promesses orales, sans engagement sur les moyens — RWA, humains, technologiques.

Sur la période 2021-2025, pendant que les banques comparables affichaient +23 % de croissance des revenus, Société Générale n'atteignait que +5,6 %. Secafi l'explique sans détour : l'obsession des plans de restructuration successifs a accaparé les ressources — dont le corps social, salariés et top management — au détriment de la croissance. Ce nouveau plan reproduit exactement la même logique.

Vouloir produire du conseil bancaire comme on produisait des Ford T — standardisation à outrance, réduction des expertises, affaiblissement de la relation client — est un non-sens stratégique qui fragilise nos métiers et érode notre valeur ajoutée sur le marché.

Secafi identifie le risque d'un cercle vicieux : réduction des revenus, baisse des charges, freinage de la croissance, nouvelles réductions. Ce plan ne sort pas le Groupe de cette spirale. Il l'y enfonce davantage. Et il le fait au moment précis où les marchés reprochent à Société Générale sa faible croissance des revenus.

En parallèle, pour la CGT, le nouvel accord emploi «version 2026» constitue une régression majeure :

- **La fin des principes « pas de licenciement sec, pas de mobilité contrainte, reclassement sur un poste convenable »** : la direction rompt le contrat de confiance qui structurait les relations sociales depuis des années.

- **Le transfert de la responsabilité sur le salarié** : l'employabilité devient une affaire individuelle, au travers des dispositifs d'upskilling et de reskilling dont la mise en œuvre reste floue, souvent réduits à des e-learning standardisés, sans garantie sur la nature ou la pérennité du poste cible. La direction opère également un transfert de sa responsabilité sur les salariés concernant la gestion de la charge de travail, et leur auto-responsabilisation dans la gestion de leur propre santé au travail, ce qui est parfaitement immoral.

- **L'opacité sur les métiers en attrition** : des milliers de collègues ignorent si leur poste est concerné, et pour combien de temps. Cette incertitude anxiogène est elle-même un facteur de risque psychosocial documenté.

- **La suppression des enveloppes CTA** : le coût de la transformation est désormais imputé aux budgets courants des BU/SU. La Direction Générale se décharge de la transformation sur les entités opérationnelles, sous couvert d'autonomie — ce qui n'est en réalité qu'un moyen radical et délibérément brutal de diminuer les coûts de transformation.

En conséquence, Secafi évoque de la maltraitance inconsciente. Pour la CGT, après avoir traité récemment l'ensemble des sujets — les dérapages sur les évaluations, la diminution drastique du télétravail, la gestion de l'emploi, la dégradation des conditions de travail, l'augmentation du risque disciplinaire, etc. — nous affirmons que **nous serions davantage face à du harcèlement institutionnel si la direction n'opère pas des modifications radicales rapidement.**

Cette auto-responsabilisation demandée aux salariés pour gérer leur propre santé au travail et leur employabilité, dans un contexte de réorganisations incessantes et de suppression des soutiens de proximité, relève de la maltraitance organisationnelle.

Ce plan est lancé sur un terrain social dévasté. Les chiffres repris dans le rapport d'expertise de Secafi sont sans ambiguïté et reflètent aussi nos alertes régulières et répétées :

La note de bien-être au travail est passée de 6,0/10 en 2024 à 5,7/10 en 2025, en baisse continue.

71 % des salariés estiment que leur santé mentale n'est pas prise en compte par le Groupe — contre 44 % l'année précédente.

Les sollicitations Préventis ont été multipliées par plus de 5 en trois ans : de 145 salariés en 2022 à 751 en 2025.

Les décisions d'inaptitude ont bondi — elles sont passées de 11 en 2023 à 46 en 2025 sur le périmètre centraux et réseau Île-de-France.

La médecine du travail formule une alerte explicite : les médecins du travail, je cite, « expriment une forte inquiétude quant aux risques psychosociaux pour l'année 2026 ».

Face à ces signaux, la direction ajoute 2 254 suppressions de postes supplémentaires, réduit le télétravail, impose des mobilités géographiques et fonctionnelles, et informe les managers de proximité du projet en même temps que leurs équipes — sans préparation, alors qu'ils sont eux-mêmes impactés.

Le dispositif de prévention annoncé est structurellement insuffisant : les équipes HRBP et DRH censées porter l'accompagnement social sont elles-mêmes touchées par les suppressions. Dans le réseau, les portefeuilles RRH passent de 215 à 250 salariés. On demande aux pompiers d'éteindre l'incendie après leur avoir retiré les moyens.

Nous dénonçons également la forte réduction du télétravail, contradiction flagrante dans un environnement où les interactions se déplacent vers les outils collaboratifs. Cette décision impacte directement les conditions de travail et constitue un facteur supplémentaire de dégradation du bien-être, ce qui est souligné également par l'expert.

Dans ce contexte, pourquoi dès le début la direction refuse-t-elle de nous présenter la «tour de contrôle» — ce dispositif censé orchestrer les mouvements à l'échelle du projet ? Ce mécanisme reste une boîte noire. Comment valider une réorganisation dont les outils de suivi nous sont délibérément cachés ? L'absence de transparence des pratiques révèle une méthode délibérément brutale et socialement irresponsable. Pourquoi ces éléments structurants de la réorganisation n'ont-ils jamais été soumis aux IRP, tout comme le Span of Control, le layering, la mission McKinsey ? La Direction est-elle consciente que cette rétention d'informations essentielles, empêchant les élus d'exercer leur mission de manière éclairée, nous place aux frontières du délit d'entrave ?

En commission EPQS, des dizaines de fiches métiers ont été expédiées là encore dans un timing contraint, sans laisser la réelle possibilité d'une analyse approfondie. Prétendre traiter l'avenir de

milliers de salariés en quelques heures de réunion est un manque de respect pour le dialogue social et pour le travail des élus. La séance plénière de cet après-midi illustre parfaitement ce que nous dénonçons en termes d'irrespect du dialogue social.

Par ailleurs, le transfert d'activités vers des centres de services partagés à Bucarest, Bangalore et ailleurs se poursuit sans engagement de la direction sur les limites de ce processus, sans maîtrise des risques opérationnels ni sur les conséquences réelles pour les salariés qui resteront en charge de la coordination et du contrôle qualité de ces activités délocalisées. Dans ce cadre, nous exigeons à nouveau un moratoire sur l'offshorisation.

En conclusion, ce projet est socialement régressif. La perspective d'avenir pour les salariés ne peut pas se réduire à travailler à réduire des postes, préparer l'offshorisation, et entraîner l'IA qui automatisera leur métier.

Il organise une mobilité subie sous couvert de formation. Il affaiblit délibérément le socle social qui protégeait les salariés. Il manque de transparence sur ses mécanismes de suivi. Il est lancé sur une situation RPS déjà alarmante, documentée par la médecine du travail et par notre expert. Et il génère des économies que Secafi lui-même juge marginales au regard du coût humain qu'il impose.

Nous avons posé des questions. Nous avons formulé des demandes. Nous avons porté les recommandations de l'expert. La direction n'a apporté aucune réponse à la hauteur des enjeux. Sa posture reste celle du faux-semblant et du trompe-l'œil dans le cadre d'une communication interne.

Les élus CGT de Société Générale votent CONTRE ce projet de réorganisation.

Nous le faisons parce que nous refusons de cautionner une stratégie dont l'unique boussole est le retour aux actionnaires, au mépris des femmes et des hommes qui font vivre ce Groupe chaque jour. Nous le faisons parce que nous avons une autre vision de ce que doit être Société Générale : un groupe qui investit dans son capital humain, qui associe ses salariés à sa stratégie, et qui considère que la performance durable ne peut pas se construire sur l'épuisement et la précarisation de celles et ceux qui la produisent.

Ces constats ne font qu'augmenter nos craintes sur la pérennité de l'entreprise.

Il est urgent que la direction apporte des réponses à la hauteur des enjeux et de ses ambitions. »

Enfin, l'ensemble des élus (CFDT, CFTC, CGT et SNB) ont voté contre ce projet de réorganisations.

