

SOMMAIRE

• COMMISSION ÉCONOMIQUE

SGRF – DÉPLOIEMENT DU NOUVEAU POSTE DE TRAVAIL ... 2

PROJET D'ÉVOLUTION DU DISPOSITIF RELATIONNEL DE LA CLIENTELE BANQUE PRIVÉE 2

ENTRÉES EN RELATION A DISTANCE : DES INÉGALITÉS SOULIGNÉES PAR LA CGT 3

DYSFONCTIONNEMENTS CASH SERVICES 3

ALTERNANTS ET NON-VERSEMENT DE LA PRIME D'OBTENTION DE DIPLOME 3

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : POURQUOI LA DIRECTION AVANCE MASQUÉE 3

• COMMISSION EPQS

REPORT DE CONGÉS EN CAS D'ARRÊT MALADIE : MODE D'EMPLOI DE L'APPLICATION SG DE LA LOI DDADUE 4

RÉSEAU : PRÉSENTATION DE LA CALCULETTE SUR LE VARIABLE OBJECTIVÉ 5

ACCIDENT DU TRAVAIL: PRISE EN CHARGE A 100%..... 6

RTT EMPLOYEUR 2026 7

FIL RH - APRÈS LA DÉLOCALISATION DE 2024, LA NOUVELLE ATTAQUE DE LA DIRECTION 7

INFORMATION SUR L'ÉVOLUTION DU DISPOSITIF DE PRIME DE ZONE EN TENSION (PZT) 8

FIN DE CONTRAT ET SOLDE DE TOUT COMPTE : 8

RENOUVELLEMENT DES AVENANTS DE TEMPS PARTIEL 8

• COMMISSION FORMATION

UNIVERSITÉ SOCIÉTÉ GÉNÉRALE : VERS UNE NOUVELLE APPROCHE DE LA FORMATION 8

EXPÉRIMENTATION DU PARCOURS DE PRISE DE POSTE..... 9

REFONTE DE LA FORMATION INCIVILITÉS..... 9

• COMMISSION SSCT

VIOLENCES EN AGENCES : UNE RÉALITÉ MASQUÉE 10

• COMMISSION VACANCES FAMILLES

STATISTIQUES ÉTÉ 2025 10

VACANCES SOCIALES ET SOLIDAIRES 10

BUDGET 10

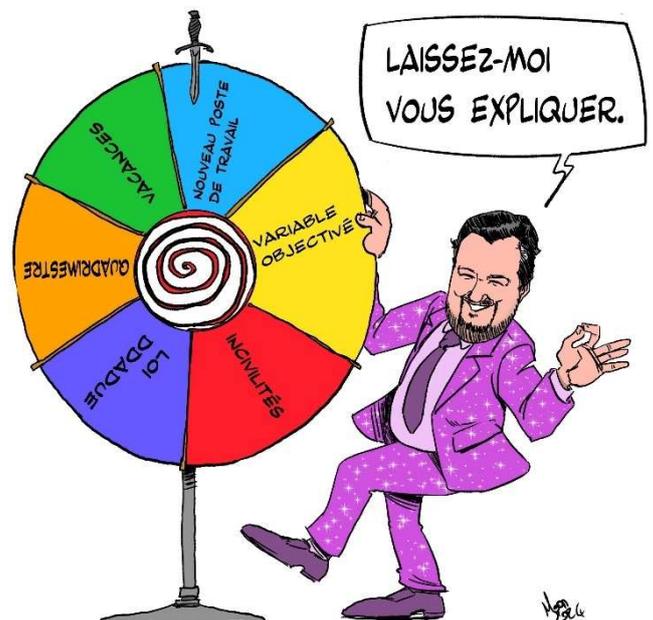
CENTRE DE VACANCES ÉTÉ..... 11

CENTRES CSEC 11

• COMMISSION VACANCES ENFANTS

VACANCES ENFANTS ÉTÉ 2026 : ENCORE PLUS DE CHOIX POUR NOS JEUNES ! 11

COLONIES HIVER-PRINTEMPS 2026 : LES INSCRIPTIONS SONT OUVERTES 11



SGRF – DÉPLOIEMENT DU NOUVEAU POSTE DE TRAVAIL

Commission Economique

Synapse : une modernisation ambitieuse à fiabiliser

Synapse se veut la nouvelle génération du poste de travail pour près de 20 000 personnes en agence, centres de relation client et filiales. Conçu avec plus de 100 utilisateurs lors d'ateliers et de tests, le projet répond à des irritants bien connus : outils multiples, informations dispersées, lenteurs et interface vieillissante.

Atouts annoncés

Synapse offre une **interface modernisée**, proche de l'expérience client en ligne. Il permet :

- d'avoir **tous les outils visibles dès la page d'accueil**, sans ouvrir ni fermer plusieurs applications ;
- une **ergonomie calquée sur le site client** pour plus d'intuitivité ;
- la **consultation des soldes en temps réel** ;
- le **travail simultané sur plusieurs dossiers clients** ;
- un **mode "écran tourné vers le client"** pour partager les informations non sensibles en direct.

La navigation est pensée en langage bancaire, avec une recherche toujours accessible et un accès aux informations en quatre clics maximum. La direction table sur un **gain de 20 jours par an** (estimation faite par les utilisateurs qui demande quand même à être vérifiée), un **délai d'appropriation réduit à 3 mois** (contre 6 à 9 aujourd'hui) et une **satisfaction passant de 4/10 à 8/10**.

Des limites déjà visibles

Le pilote mené depuis fin juin 2025 montre une **ergonomie intuitive et appréciée**, mais aussi des **lenteurs, instabilités et difficultés** sur des fonctions clés (prise de rendez-vous, gestion d'opportunités, demandes de service). La direction précise bien qu'il s'agit de la première version de produit. Il faudra voir sur une plus grande échelle de déploiement ce que ça donne et poursuivre la réécriture de certaines pages.

Cette prudence de la direction se traduit dans le calendrier de déploiement qui ne sera pas un *big bang*, mais plutôt *step by step* : région par région et filiale par filiale, étalé sur les mois de novembre et décembre 2025, si chaque étape intermédiaire est concluante.

Cette première version repose largement sur une **architecture ancienne** qui exigera des correctifs. Des équipes signalent même que certaines tâches prennent actuellement plus de temps.

Conditions de réussite

Si Synapse libère du temps, **rien ne garantit qu'il se traduira en amélioration des conditions de travail** : la direction ayant horreur du vide, ce temps pourrait être absorbé par une intensification des objectifs commerciaux, la frontalisation de certaines tâches et pas l'amélioration de la relation de service avec nos clients. La conduite du changement mise surtout sur une communication abondante – tutoriels, vidéos, kits – qui doit être complétée par une **écoute active des retours du terrain** pour lever les inquiétudes.

Il ne faudrait pas tomber dans la situation trop bien connue, de projet survenu qui au final n'est pas à la hauteur des attentes fortes. Par ailleurs le chapitre concernant la clientèle entreprises n'est pas encore opérationnel et il faudra attendre des livraisons futures. Il est vrai que sortir de l'ornière CPM (séquelle du douloureux projet Convergence) ne sera pas une mince affaire !

En bref, Synapse représente une **avancée majeure** vers un poste de travail plus fluide et unifié, capable de rapprocher l'expérience interne de celle du client et de donner enfin aux utilisateurs des outils dans la norme des autres banques. Mais son succès dépendra de la fiabilité technique, alors qu'il reposera encore largement sur les architectures historiques, du suivi des correctifs et de la capacité à transformer le temps gagné en véritable confort de travail et qualité relationnelle avec nos clients.



PROJET D'ÉVOLUTION DU DISPOSITIF RELATIONNEL DE LA CLIENTÈLE BANQUE PRIVÉE

Commission Economique

Un projet qui cache mal une intensification de la pression commerciale

La direction présente l'évolution du dispositif relationnel de la clientèle Banque Privée – Gestion Privée comme un projet stratégique visant à renforcer la promesse client et à soutenir la croissance. Les objectifs affichés sont ambitieux : 4 milliards d'euros de collecte par an entre 2026 et 2028, une réduction du nombre de clients par portefeuille et une augmentation des encours gérés par banquier. Pour y parvenir, elle prévoit d'intensifier les transferts entre SGRF et la Banque Privée et de créer des portefeuilles spécialisés censés libérer du temps commercial.

Concrètement, plusieurs milliers de clients seront chaque année transférés de la Banque Privée vers SGRF, car jugés « non éligibles », tandis que d'autres, plus fortunés, feront le chemin inverse. Parallèlement, 24 portefeuilles spécialisés verront le jour d'ici 2027, regroupant environ 440 clients chacun. Ces portefeuilles cibleront des profils considérés comme « à faible intensité relationnelle » : clients âgés de plus de 85 ans, clients sans appétence au risque gérant seuls leurs placements ou encore clients n'atteignant plus le seuil requis.

La direction affirme qu'il n'y aura pas de suppression de postes. Pourtant, les banquiers affectés à ces portefeuilles devront gérer des situations complexes : accompagnement de clients âgés, gestion successorale, relation avec les héritiers. Ces missions demandent du temps, de l'expertise et une disponibilité accrue. Or les moyens annoncés sont dérisoires : quelques modules de formation et le recours à des alternants.

Enfin, la direction ne cache pas que le temps ainsi « libéré » servira à renforcer la prospection et les synergies avec le marché professionnel. Autrement dit, loin d'améliorer les conditions de travail, ce projet vise surtout à intensifier la pression commerciale. Derrière le vernis d'une modernisation, il s'agit encore une fois d'exiger plus des salariés sans leur donner les moyens nécessaires.

La CGT a souligné que le projet repose sur une augmentation des actifs gérés et des clients, sans moyens suffisants à mettre en face. Elle propose la création de postes d'assistant(es) à l'instar de ce qui se fait pour les PRO TPE ou la gestion de fortune. A part avoir des alternants pour soutenir notamment les banquiers privés spécialisés, rien (évidemment) de prévu...

ENTRÉES EN RELATION A DISTANCE : DES INÉGALITÉS SOULIGNÉES PAR LA CGT

Commission Economique

Depuis plusieurs semaines, la CGT alerte la Direction sur le fonctionnement des entrées en relation à distance (EERad) et sur l'affectation des clients dans les portefeuilles, qui apparaît comme inégale.

La Direction nous a communiqué quelques chiffres : à la fin de la semaine 37, 54 103 EERAD avaient été enregistrées, représentant déjà 20 % de la conquête pour SGRF. Un volume important, loin d'être anodin. Selon elle, l'affectation dans les portefeuilles, gérée par SG GSC à Bucarest, serait correctement opérée par l'algorithme en place.

Pourtant, l'intervention de la CGT a permis de mettre en lumière deux dysfonctionnements notables. D'abord, un conseiller peut se retrouver avec plusieurs portefeuilles, créant une distorsion dans la répartition. Un correctif est annoncé pour fin octobre. Ensuite, concernant les portefeuilles expirés – ceux qui regroupent des clients inactifs – un bug avait entraîné des affectations erronées. Ce point a été corrigé en juin dernier.

Ces constats démontrent une fois de plus que sans l'action syndicale, ces problèmes seraient passés sous silence. La CGT continuera donc à suivre ce dossier de près afin de garantir plus de transparence et une répartition équitable du travail et des clients.

DYSFONCTIONNEMENTS CASH SERVICES

Commission Economique

Quand la modernisation vire au sentiment d'abandon...

La CGT a interpellé la Direction sur les conséquences du déploiement de Cash Services dans les agences. Lorsque les machines sont retirées, les espaces

laissés vides sont souvent recouverts de simples contreplaqués, donnant l'image de travaux approximatifs et peu esthétiques. Cette situation renvoie une mauvaise image aux clients et contribue à fragiliser encore davantage l'attractivité des agences.

Avec les autres organisations syndicales nous avons également fait remonter plusieurs dysfonctionnements concrets liés à cette réorganisation. Parmi eux, un allongement significatif des délais d'encaissement des chèques, qui pèse directement sur la qualité de service rendu aux clients et sur le quotidien des conseillers. Ces situations renforcent notre constat : derrière les discours de modernisation, ce sont bien les conditions de travail et la satisfaction des usagers qui se dégradent.

Face à ces constats, il a été décidé qu'un point spécifique « Cash Services » serait inscrit à l'ordre du jour de la session de novembre. La CGT restera particulièrement vigilante lors de cette séance pour que les problèmes rencontrés ne soient pas minimisés et que des solutions concrètes soient mises en place. Car une banque qui donne l'impression d'abandonner ses agences, c'est aussi une banque qui fragilise le lien de confiance avec ses salariés et ses clients.

ALTERNANTS ET NON-VERSEMENT DE LA PRIME D'OBTENTION DE DIPLOME

Commission Economique

La CGT a souligné la mesquinerie de certaines directions locales qui n'embauchent pas un alternant directement à l'issue de son contrat d'alternance mais avec une coupure, parfois de deux semaines, ce qui permet de ne pas verser la prime d'obtention de diplôme. Nous avons demandé la régularisation pour l'ensemble des salariés concernés. La direction a pris le point et va nous revenir.



INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : POURQUOI LA DIRECTION AVANCE MASQUÉE

Commission Economique

Lors de la dernière Commission Economique du CSEC, les sujets traités concernaient principalement l'informatique. Pourtant, la CGT avait demandé qu'un point spécifique soit consacré à l'intelligence artificielle, à sa mise en place et surtout à ses impacts. Nous avons donc exprimé notre étonnement de ne pas voir ce sujet inscrit à l'ordre du jour.

Notre demande est claire : obtenir de la transparence sur plusieurs aspects essentiels. Quelle est la composition du département SG chargé de l'IA ? Quels financements et quels coûts cela représente ? Quelles sont ses missions et son périmètre d'action ? Enfin, quelles conséquences l'IA pourrait-elle avoir sur l'emploi, sujet majeur pour les salariés ?

Nous avons également interpellé la direction sur le projet SocgenIA, rapidement abandonné au profit de Copilot. Est-ce un nouvel échec du type « Convergence » ? La direction s'est contentée de rappeler qu'une présentation avait déjà été faite aux organisations syndicales. Nous avons insisté : dans un domaine aussi évolutif, une information de plusieurs mois n'est plus pertinente.

Nous attendons que ce point figure enfin à l'ordre du jour. Pour l'instant, la direction semble préférer avancer à visage couvert sur un enjeu pourtant crucial.



REPORT DE CONGÉS EN CAS D'ARRÊT MALADIE : MODE D'EMPLOI DE L'APPLICATION SG DE LA LOI DDADUE

Commission EPQS

Petit rappel : L'objectif des congés payés étant de permettre au salarié « de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs, [et] diffère de celle du droit au congé de maladie, qui est accordé au travailleur afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie ».

Or et jusqu'à présent, la jurisprudence française était contraire à celle de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) qui autorise le salarié malade durant ses congés payés à les récupérer ultérieurement.

La loi du 22 avril 2024, portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE), permet dorénavant un report des congés qui ont été acquis durant un arrêt de travail.

C'est donc et après maintes péripéties et reports que la direction est venue nous présenter le résultat de la mise en application de la loi DDADUE au sein de SG.

La règle appliquée sera donc la suivante :

- Acquisition de 21 jours ouvrés maximum par an en cas d'accident ou maladie non professionnels,
- Acquisition de 26 jours ouvrés maximum par an en cas d'Accident du Travail et maladie professionnelle.

La situation au sein de SG :

Quelques statistiques en préambule : **3937** salariés en poste seraient concernés. **1436** présents pour **2501** absents. Ce chiffre inclut les salariés en transition d'activité.

494 salariés ayant quitté l'entreprise ont demandé à être indemnisés.

En moyenne, le nombre de jours CPA (Congés Arrêt Maladie) par salarié concerné ressort à **13.8** jours. Le pic est de **104.5** jours pour un salarié toujours en arrêt et de **89.5** jours pour un salarié qui a repris son activité. À date, 64 salariés ont posé leur CPA pour un total de 99 jours.

Compte tenu de la forte attente des salariés sur le sujet, d'un déploiement tardif du dispositif au sein de la SG et d'une communication perfectible (pas de message d'information via MyPeopleDoc), il est actuellement comptabilisé plus de **600** demandes au FilRH. Pour info, seulement deux personnes (non exclusivement dédiées à cette mission) ont la charge d'y répondre. En conséquence, le délai de réponse à prévoir n'a pas pu nous être communiqué.

En ce qui concerne la CGT, nous avons demandé le maintien de la ligne téléphonique du FilRH et des 5 postes que la direction a prévu de supprimer à Bucarest, car cette suppression de 5 postes semble disproportionnée au regard de l'activité du FilRH, notamment avec le volume de demandes de salariés suite à l'application de la Loi DDADUE.

La direction n'a pas souhaité communiquer sur le montant de l'enveloppe allouée à cette thématique.

Pour les salariés en transition d'activité, la direction est toujours en cours de réflexion sur le processus d'indemnisation qui devra être mis en place pour eux.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise, c'est à eux de se manifester pour que SG étudie leurs droits.

En pratique, les salariés ont découvert, sur le bulletin de paie, 3 lignes reprenant les droits acquis au titre des CPA : Une ligne libellée "2025", une ligne libellée "2024" et une ligne libellée "avant 2024"

Il est important de préciser que les droits affichés sur cette dernière ligne ne sont pas les droits acquis depuis décembre **2009** (antériorité retenue dans le cadre de cette nouvelle réglementation) mais les droits acquis depuis décembre **2009** qui n'ont pas été perdus du fait de leur non utilisation dans le délai imparti de **15** mois pour chaque période d'acquisition.

Nos collègues (dont nombreux ont découvert des droits à 0), peuvent avant de décider de saisir le FilRh, consulter l'ensemble des informations communiquées par la direction ainsi que la FAQ dédiée via MySG sur l'intranet depuis le 08/09/2025. La page est sujette à quelques bugs que la direction assure comme ponctuels comme il nous a été signalé que ces

informations et Q/R sont susceptibles à l'avenir de nouvelles mises à jour.

L'un des points à retenir plus particulièrement est celui de vérifier la "réelle" perte de jours de congés consécutifs à un arrêt de travail (qu'il soit d'origine professionnelle ou non-professionnelle) et de mettre en rapport le nombre de congés acquis, ceux perdus et le plafond annuel fixé par la réglementation.

A priori, la réglementation actuelle empêcherait la monétisation des jours CPA ce qui empêcherait donc, selon la direction, leur versement à date sur un CET et/ou PEROB.

Les héritiers d'un salarié peuvent par ailleurs solliciter la SG pour les droits qui seraient rattachés au défunt.

Pour l'instant, les CPA ne seront pas indiqués sur la fiche de paie, "parce qu'il n'y a pas de place", dit la direction. Elle ajoute qu'à partir du 1er janvier 2026, les Jours de Repos Supplémentaires (actuellement indiqués sur le bulletin de paie) vont disparaître, ce qui va donner lieu à une refonte de la fiche de paie en début d'année.

La CGT a demandé qu'un courrier explicatif soit adressé aux salariés concernés par les CPA, concernant le détail et le calcul. La direction a refusé notre proposition.

La loi fixe une période de report de 15 mois pour les congés payés acquis non pris en raison d'un arrêt de travail. Cette durée de report de 15 mois est un minimum légal. Nous avons fait remarquer en séance que cette durée peut être augmentée par un accord d'entreprise. La direction nous a répondu qu'au sein de SG, le point de départ serait le 1er janvier de l'année suivante, ce qui revient pour la plupart des salariés à une période supérieure à celle prévue légalement. Par exemple, pour un salarié qui reviendrait d'un arrêt maladie en avril, la loi prévoit que la période de report démarre à son retour, après information de l'employeur, alors que chez SG sa période commencera au 1er janvier 2026.

Pour finir, nous avons demandé un point de suivi de la bonne application du dispositif, ce que la direction a accepté pour début 2026.



Cet outil, développé sous Excel, a pour vocation d'aider les salariés à estimer le montant de leur **prime variable quadrimestrielle**.

Cette calculatrice s'inscrit dans le cadre plus large du **nouveau système de rémunération variable objectivée au quadrimestre présenté à la commission en juin 2025**. La calculatrice doit permettre à chacun de visualiser de manière autonome, le montant de sa rémunération variable, en fonction de ses performances individuelles mais aussi de celles de son agence.

Une volonté de transparence, mais un outil complexe et sujet à interprétation

La calculatrice, présentée comme « simple » et « sans macros », repose sur un fichier Excel compartimenté. Chaque salarié est invité à y indiquer manuellement ses résultats en fonction de son métier (*une fois que vous aurez récupéré toutes les infos de votre MAP, du pil perf, du collectif agence... bref un certain temps et de clics*).

Certaines zones du fichier sont verrouillées pour éviter toute erreur de manipulation, tandis que les cellules à remplir sont clairement identifiées.

Une notion de calcul du bonus reposera sur une pondération entre performances individuelles (résultats atteints par rapport aux objectifs) et performances collectives de l'agence. À cela s'ajoutent des règles spécifiques, notamment un indicateur de « souscription présumée avec conseil », qui, s'il est inférieur à un certain seuil, entraîne une décote automatique du bonus.

⇒ Bon courage pour comprendre et vous y retrouver

Sur le papier, l'objectif affiché est de rendre le système plus lisible. Mais dans les faits, plusieurs **points obscurs et d'alerte ont été soulevés** reflétant au final l'opacité du dispositif et conservant l'aspect discrétionnaire.

Des inquiétudes fortes sur l'équité et la charge de travail

L'un des sujets de préoccupation majeurs exprimés par plusieurs participants est **l'impact potentiel du volet collectif sur l'équité du système**. En effet, un salarié performant pourrait se voir pénalisé par des résultats collectifs faibles, sur lesquels il n'a pas de prise directe. Cette mécanique, si elle n'est pas corrigée ou compensée, risque de générer des tensions entre collègues et de nuire à la cohésion des équipes. Sans compter que cette forte proportion concernant les résultats du collectif risque à court terme de scléroser les mobilités, les salariés ne voulant pas forcément prendre un poste dans une agence où le collectif est en difficulté.

Par ailleurs, **l'utilisation de l'outil est entièrement manuelle**, ce qui soulève une autre problématique : **le temps nécessaire pour le remplir correctement**. Dans un contexte déjà tendu en termes de charge de travail, il est légitime de s'interroger sur la pertinence de déléguer aux salariés la responsabilité de faire eux-mêmes ce travail de simulation, qui rappelons-le, n'aura pas la valeur d'une "part variable actée", cela restera un estimatif « cagnotté » et non une garantie réelle

puisque subsiste une partie discrétionnaire à la main des managers.

La direction a annoncé que la calculatrice, accompagnée d'un document explicatif, serait mise à disposition sur CanalAnim à la fin de la semaine. Un document de questions-réponses est également en préparation, à partir des nombreuses interrogations remontées lors d'un webcast organisé en amont avec les managers. Un bilan du dispositif est prévu après le premier quadrimestre auprès de la commission EPQS.

En conclusion, derrière la volonté de transparence affichée par la direction, **cet outil illustre une tendance préoccupante** : celle de transférer sur les salariés la charge de suivi de leur propre rémunération, avec des outils complexes et sans accompagnement humain systématique. Le fait que le système repose en partie sur des résultats collectifs – souvent perçus comme injustes – et sur une auto-évaluation manuelle accroît le risque d'incompréhensions, voire de démotivation.

La CGT sera attentive quant à l'usage de cet outil, à son évolution, mais surtout à **l'impact réel** que le dispositif global pourra avoir sur les rémunérations et sur les relations au sein des équipes.

Nous rappelons que **la transparence ne peut se substituer à la justice salariale**, et qu'un bon système de rémunération variable doit avant tout être lisible, équitable, respectueux des efforts individuels. Tout cela ne peut avoir lieu qu'à partir du moment où un accord cadre ce dispositif. Ce que refuse la direction de SGRF.

Pour rappel le tableau avec les métiers repères :

Code emploi	Emploi	Repères de variable annuel en EUR	Cible Quadrimestrielle-Part calculée- en EUR
6101	RESPONSABLE AGENCE IMPORTANTE	9 000	1 800
6102	RESPONSABLE AGENCE -6	6 000	1 200
6102	RESPONSABLE AGENCE +6	7 000	1 400
6103	ADJOINT RESPONSABLE AGENCE	3 500	700
2005	DAAP	5 800	1 160
2005	ARAI	5 800	1 160
2006	CHARGE D'AFFAIRES	5 000	1 000
2007	CONSEILLER CLIENTELE PROF LIB	4 200	840
6091	CONSEILLER CLT PROFESSIONNELS	4 200	840
2008	ASSISTANT COMMERCIAL	1 500	300
6039	CONSEILLER CLIENTELE	2 000	400
6104	CONSEILLER CLIENTELE PREMIUM	2 800	560
6105	CONSEILLER ACCUEIL AVEC PORTEF	1 500	300
6124	CONSEILLER ACCUEIL	1 100	220

ACCIDENT DU TRAVAIL: PRISE EN CHARGE A 100%

Commission EPQS

Des salariés nous ont signalé que lors d'un accident de travail, la feuille de soin qui doit être remise par l'employeur, afin que les soins soient pris en charge à 100% par la sécurité sociale, n'étant pas remise dans les temps, cela revient à faire payer la mutuelle SG.

La direction indique avoir été saisie sur cette problématique et que le traitement est en cours. Elle nous reviendra dès que possible.

RTT EMPLOYEUR 2026

Commission EPQS

La direction nous informe que les Jours de RTT employeur seront :

- **Pour les agences du lundi au vendredi :**

Vendredi 2 janvier 2026

Vendredi 15 mai 2026

Et le vendredi 13 juillet 2026 suite à la demande de la CGT lors de la Commission de suivi de l'accord ARTT de 2000.

- **Pour les agences du mardi au vendredi :**

Samedi 4 avril 2026

Samedi 2 mai 2026

Samedi 26 décembre 2026

Ces jours RTT Employeur ne concernent pas les CDS, CRC, SG Direct, AEP, CAR, SGFI et sièges régionaux. Malgré notre demande, la direction de SGRF n'a pas souhaité accorder le 3 avril 2026 aux AEP au motif que " *c'est une journée Target et il faut qu'il y ait une disponibilité téléphonique.*"

La direction nous a bien confirmé que les régions ont toujours à leur main la possibilité de mettre un jour RTT employeur en fonction des spécificités régionales (ex: braderie de Lille, fête de Bayonne...). Sauf que les régions ne l'appliquent plus, en se cachant derrière le national, la direction va donc refaire un rappel aux responsables de régions.

FIL RH - APRÈS LA DÉLOCALISATION DE 2024, LA NOUVELLE ATTAQUE DE LA DIRECTION

Commission EPQS

Après avoir présenté, et imposé en 2024, lors du dernier plan de réorganisation des services centraux, la délocalisation des activités du FilRH à Bucarest, la direction revient, oh surprise, avec cette fois-ci l'annonce de la suppression de la ligne téléphonique pour joindre le Fil RH et la suppression du Kiosque RH. Rien que ça !

La direction a donc délocalisé les activités du Fil RH, en 2024, contre l'avis de tous, élus et salariés concernés, pour des raisons de coûts, car les salaires sont moins élevés en Roumanie et elle revient quelques mois après avec une deuxième vague d'annonces.

Bien évidemment, le projet est présenté avec le blabla habituel, qui vise à nous faire croire que le projet est anodin, que "l'ensemble des salariés aura toujours accès au FilRH, mais plus par téléphone ». L'accès se fait par mysocietegenerale, en passant par la rubrique du SeService RH, que ce projet répond à une volonté d'optimisation des canaux au niveau France..."

Nous lui avons fait remarquer qu'il ne s'agissait pas d'un sujet commercial, mais de Ressources Humaines, et que la vision comptable de la direction est clairement insupportable.

Actuellement, le délai de réponse du Fil RH aux nombreuses demandes des salariés est environ de 3 semaines. Rien que pour la loi DADDUE, **600 demandes** ont été enregistrées, traitées par seulement **deux personnes** qui doivent y répondre **en plus de leurs autres missions**.

Interrogée sur l'organisation du Fil RH à Bucarest, la direction a répondu que celle-ci avait été transférée à l'identique en 2024, soit 19 personnes à temps plein (19 ETP). Avec la suppression de la ligne téléphonique, la direction nous annonce qu'elle prévoit la suppression de 5 ETP. Ce qui est absolument énorme pour un canal qui, soit disant, était peu utilisé !! La direction part du principe que les demandes vont dorénavant se faire par écrit, mais prévoit quand même 5 suppressions, alors qu'il y aura effectivement un report sur les demandes écrites. Elle précise que pour les salariés absents (maladie, maternité) il est toujours possible de joindre le Fil RH par mail, avec l'adresse historique, indiqué sur l'ensemble des supports.

La seconde annonce de la direction, la suppression de l'application Kiosque RH et de la prise de rdv, est censée, selon elle, avoir un « impact mineur pour les salariés, car d'autres moyens de contact existent ».

Alors c'est quoi le Kiosque RH ? c'est un dispositif prévu pour les services centraux qui permet ou plutôt, permettait, de solliciter un rdv avec un salarié issu de la RH en cas de difficulté ou interrogation sur des sujets complexes et d'avoir des réponses. Le Kiosque RH, créé en 2018, répondait à un besoin de proximité, et les rdv se déroulaient en présentiel, par alternance sur La Défense (Ouest) ou Les dunes (Est). Motivation de la suppression ? « Harmoniser les canaux de communication pour tous les collaborateurs et lever les contraintes organisationnelles liées à la gestion de ce canal pour les équipes APM France »... Oups... Sauf que dans le réseau, il est encore possible d'interroger son ARH de proximité, pas dans les services centraux. Donc la situation n'est clairement pas identique. Dans un premier temps, après la période COVID, le format de rdv a été dématérialisé et la direction profite donc de la pause du dispositif au mois d'août pour le supprimer définitivement, malgré un nombre de rdv qui reste stable depuis plusieurs années.

Concernant le calendrier, comme déjà indiqué, le Kiosque RH a fermé en août et ne rouvrira pas et la fermeture des lignes téléphoniques est prévue au 30 septembre, avec l'envoi d'un message d'information et de redirection vers les canaux dédiés (SeService pour les salariés présents et adresse mail pour les salariés absentes lefilrh@socgen.com)

En ce qui concerne la CGT, **nous avons demandé le maintien de la ligne téléphonique du Fil RH et des 5 ETP** à Bucarest, car la suppression de 5 postes semble disproportionnée au regard de l'activité du Fil RH.

Par ailleurs, nous avons fait remonter que des salariés se plaignent d'avoir des refus de justificatifs par les équipes de Roumanie, parfois de leurs arrêts maladie (alors que la CPAM l'a pris en compte) et parfois de justificatifs liés aux 2 types d'absence soins et/ou hospitalisation des enfants. Ces refus n'ont pas lieu d'être car ils impactent négativement les salariés.

La direction nous a répondu que le Fil RH ne traite pas d'actes de gestion, il ne répond qu'aux questions des salariés. Les refus émanant des experts d'experts du CRH. Nous avons demandé à la direction de former les équipes afin que les règles françaises soient appliquées comme il se doit. Cela relève de la responsabilité de l'employeur.

INFORMATION SUR L'ÉVOLUTION DU DISPOSITIF DE PRIME DE ZONE EN TENSION (PZT)

Commission EPQS

🔔 Rappel du dispositif

- La Prime Zone de Tension (PZT) existe depuis janvier 2020.

- Objectif de la direction : attirer et fidéliser sur des postes en tension dans certaines agences d'Île-de-France et zones frontalières Suisse:

⇒ Les DCR de Paris intra-muros : Paris Champ de Mars, Paris Saint-Michel, Paris Bercy, Paris Champs Élysées, Paris Cœur de Cité, Paris Lafayette

⇒ La DCR de Neuilly et celle de Boulogne Billancourt

⇒ L'UC Léman au sein de la DCR d'Annecy ainsi que les agences du Chablais (villes de Thonon et Evian).

- Montants actuels (à temps plein) :

2500 € /an pour les Directeurs d'agence

2200 € /an pour les Adjoints

2000 €/an pour les Conseillers Clientèle (Pro, Premium, Essentiel)

1 000 € /an pour les alternants

📈 Évolutions au 1er décembre 2025 (nouveau dispositif)

- Majoration d'environ +30 % des primes existantes (hors alternants et contrats de professionnalisation).

Prime annuelle brute (à temps plein)	Dispositif Actuel	Nouveau dispositif
Apprentis et contrats de professionnalisation	1 000 €	1 000 €
Autres contrats (CDD, CDI, intérimaires)		
Conseillers clientèle (1)	2 000 €	2 600 €
Adjoints Directeurs d'agences (2)	2 200 €	2 900 €
Directeurs d'agences (3)	2 500 €	3 300 €
Banquiers privés	NEW	2 600 €
Banquiers patrimoniaux		2 600 €
Assistants commerciaux		1 300 €
Conseillers accueil		1 300 €
Conseillers accueil avec portefeuille		1 300 €

- 5 nouveaux emplois inclus : **Banquiers privés, Banquiers Patrimoniaux, Conseillers accueil (avec ou sans portefeuille), Assistants commerciaux.**

- 2 nouvelles UC ajoutées à Vincennes (Saint-Maur-des-Fossés et Vincennes Centre).

- **Dispositif prolongé jusqu'au 31/12/2028.**

👉 les demandes de la CGT :

- **Bilan de l'impact du dispositif** (nombre de recrutements, évolution du turnover etc) pour évaluer l'impact sur les périmètres ciblés.

La direction répond que ces éléments sont évoqués en général dans les CSE locaux (ce qui reste à vérifier), mais va regarder si elle peut nous fournir un bilan global. Pour la CGT il est important de savoir s'il y a un impact positif de la mesure. Ce à quoi la direction a répondu "vu les millions que cela coûte, si je n'avais pas la conviction de son efficacité, j'enlèverai la mesure" d'une part et d'autre part, que c'est une demande des RH qui font remonter que c'est difficile d'attirer les profils dans ces zones là et demandent le maintien de la PZT.

- **Intégration de la prime de poste (PZT) dans le salaire fixe des salariés au moment du départ du poste.** La CGT rappelle que ces primes sont temporaires et s'évaporent aussitôt que le salarié concerné quitte l'agence pour un autre secteur.

Pour la direction, cette prime, qui n'est pas une prime de vie chère précise-t-elle, n'a pas vocation à être intégrée dans le salaire fixe et déclare que SGRF a par ailleurs une politique de rémunération qui a évolué, accès sur le prix de marché depuis 2 ans.

FIN DE CONTRAT ET SOLDE DE TOUT COMPTE :

Commission EPQS

Nous avons déploré que SG n'adresse plus de solde de tout compte aux salariés en fin de contrat. Aujourd'hui les salariés ne reçoivent qu'une fiche de paye sans aucun détail sur les sommes qui lui sont versées, ce qui ne lui permet pas d'identifier les lignes qui lui sont réglées. Par exemple, concernant les congés payés, il est indiqué indemnité de congés payés avec le solde, sans qu'il ne soit fait référence au nombre de jours payés

La direction nous a répondu que le solde de tout compte n'est ni plus ni moins qu'une fiche de paie qui reprend les éléments de rémunération de fin de contrat de travail. Il n'est pas nécessaire que le salarié le signe et cela fait de nombreuses années que SG procède ainsi. Elle va regarder s'il est néanmoins possible de le fournir sur demande.

RENOUVELLEMENT DES AVENANTS DE TEMPS PARTIEL

Commission EPQS

Certains salariés, notamment du réseau, nous ont remonté qu'ils rencontraient des difficultés dans le cadre du renouvellement. La direction a confirmé à la Commission qu'il y avait bien une consigne nationale pour qu'une discussion soit engagée, à l'échéance de l'avenant, entre le salarié et le manager.

Sauf que localement, d'une part, il semble qu'il y ait confusion sur l'échéance de l'avenant, qui peut être fixé pour une durée pouvant aller jusqu'à 5 ans, et dans cette durée, il y a renouvellement par tacite reconduction. D'autre part, parfois la discussion n'a pas lieu, et le renouvellement n'est pas accordé tout simplement. Or, l'accord sur le Temps Partiel de 2004 s'applique et doit être respecté par la direction.

UNIVERSITÉ SOCIÉTÉ GÉNÉRALE : VERS UNE NOUVELLE APPROCHE DE LA FORMATION

Commission Formation

La CGT avait inscrit à l'ordre du jour une demande de présentation de l'Université Société Générale. La direction a finalement choisi d'en faire un point d'information.

Les élus CGT ont rappelé qu'un tel projet aurait dû être présenté en amont, dans un cadre transparent et en concertation avec les instances représentatives, en particulier la commission formation du CSEC. Ils ont également regretté que l'Université SG soit déjà largement mise en avant auprès des salariés lors de la Semaine de la Carrière, sans qu'une information

claire et structurée ait été partagée avec les représentants du personnel.

La direction décrit l'Université SG comme une nouvelle approche de la formation, passage d'un modèle centré sur un catalogue de formations à une logique fondée sur les compétences, avec un accent particulier sur la data et les soft skills. Chaque compétence donnera accès à plusieurs parcours, proposés non seulement par l'Université SG mais aussi par d'autres entités du Groupe, afin d'offrir une offre homogène et accessible à tous les salariés, quelle que soit leur localisation.

Pour accompagner les formations digitales, la direction prévoit :

- des modules en ligne ;
- des « Learning Spheres », événements thématiques combinant digital, classes virtuelles et mises en situation ;
- des mises en pratique, sessions courtes et interactives en présentiel ou distanciel, pour s'exercer et progresser sur des compétences spécifiques.

La direction s'est engagée à présenter en détail le catalogue de l'Université SG et les thématiques à venir lors de la prochaine commission formation de novembre, période jugée pertinente car alignée avec la communication sur le plan de formation dans le Groupe.

EXPÉRIMENTATION DU PARCOURS DE PRISE DE POSTE

Commission Formation

Dès le 2^e semestre 2025, la direction lance une expérimentation pour les conseillers clientèle Essentiel et Professionnels. Le parcours prévoit :

- 2 semaines d'intégration en agence d'immersion (formations et quiz)
- 3 semaines de formation académique mixte (e-learning, présentiel, mise en pratique)
- Puis, à partir de la 6^e semaine, un compagnonnage AFEST en agence d'affectation, avant l'attribution du « passeport client » comprenant le portefeuille client et les objectifs Pilperf.

Le parcours de développement professionnel se poursuit avec une formation complémentaire six mois après la prise de fonction, suivie d'un cycle de perfectionnement en deuxième année, qui se conclut par un bilan final.

La CGT a alerté sur le délai jugé trop long avant la prise de poste et a demandé un accompagnement pour les managers. Elle a rappelé que les points de validation doivent adapter le parcours au salarié et non le sanctionner, que les objectifs commerciaux doivent être correctement décotés, et a insisté sur la nécessité d'anticiper les impacts organisationnels et humains, notamment sur la gestion des postes vacants, ainsi que la charge de travail et les risques psychosociaux (RPS) des autres acteurs de l'agence.

La direction a confirmé sa volonté de sanctuariser le temps de formation pour garantir l'intégration des salariés immédiatement opérationnels en agence, tout en tenant compte des remarques exprimées.

REFONTE DE LA FORMATION INCIVILITÉS

Commission Formation

La direction a présenté une refonte complète de la formation « incivilités », jusque-là limitée à un simple e-learning externe.

Le nouveau parcours comprend deux e-learning prérequis sur MyLearning, suivis d'une classe virtuelle obligatoire pour comprendre, prévenir et gérer les incivilités.

Un module pratique, optionnel et mixte (présentiel/distanciel), sera proposé séparément aux salariés et aux managers. Les inscriptions se feront par la ligne managériale et seront organisées au niveau régional.

Sur le papier, cette approche est une avancée, plus structurée, elle combine théorie et pratique et s'adapte aux différents profils de salariés.

Pour autant, la CGT souligne plusieurs points :

- Les représentants du personnel n'ont pas été associés à l'élaboration du projet
- L'inscription reste sous contrôle managérial, avec risque de filtres ou de restrictions d'accès
- La communication dépend des directions régionales, ce qui peut freiner le déploiement.

La CGT considère que cette formation doit être obligatoire pour tous les salariés en contact direct avec la clientèle (agences, CRC, CDS), avec un accès simple, transparent et sans arbitraire managérial. La prévention des incivilités doit être une priorité nationale, et non une variable laissée à chaque direction régionale.



VIOLENCES EN AGENCES : UNE RÉALITÉ MASQUÉE

Commission SSCT

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) du 18 septembre 2025 a confirmé un constat inquiétant : **515 agressions commerciales recensées au premier semestre**. La Direction parle d'un « plateau » par rapport au semestre précédent, mais derrière cette apparente stabilité se cache une autre réalité.

▪ Une présentation qui minimise la gravité des faits

Officiellement, seules **18 agressions physiques** auraient eu lieu toutes sans arrêt de travail (type 4). Pourtant, l'analyse des fiches montre que :

- plusieurs salariés sont parfois victimes dans un même incident,
- certains salariés ont bel et bien eu des **arrêts de travail** suite aux agressions, ce qui relève du **type 5**.

La Direction choisit donc de regrouper tous ces cas en « type 4 », ce qui **minimise artificiellement l'ampleur réelle des violences subies par les équipes**.

▪ Un suivi des victimes en recul

En séance, la CGT a dénoncé la **perte de suivi des salariés victimes** depuis la régionalisation des instances.

- Les **RH n'assurent plus l'accompagnement indispensable**,
- Les **assistantes sociales ne sont pas systématiquement informées** des incivilités et agressions commerciales,
- Les **bonnes pratiques de soutien disparaissent**, laissant les collègues seuls face à leurs traumatismes.

▪ Attaques et manifestations : vigilance nécessaire

Si aucun hold-up ni attaque d'abuse n'ont été recensés, et si les attaques de DAB sont en baisse, les incidents liés aux manifestations (jets de peinture, colle dans lecteurs de cartes) se multiplient. Là encore, les consignes de sécurité sont insuffisantes et laissées à l'appréciation locale.

Pour la CGT, il est urgent que la Direction reconnaisse **toutes les agressions** et recense l'ensemble des victimes. Un message fort doit être adressé aux RH afin qu'ils assurent un suivi des salariés victimes et qu'ils proposent à nouveau un accompagnement psychologique. Un renforcement des mesures de prévention afin de limiter au maximum les risques pour les salariés en agence est attendu.

La sécurité et la santé des salariés ne sont pas négociables. La CGT continuera à porter cette exigence avec force et détermination.

STATISTIQUES ÉTÉ 2025

Commission Vacances Familles

Stats dossiers refusés sur la saison rouge été			
Statistiques à fin Août	2025	2024	2023
Dossiers affectés	5200	5165	5402
Dossiers annulés	499	407	391
Dossiers refusés	1667	2631	2676
Tx de refusés/affectés	32,06%	50,94%	49,54%
Total Participants	20396	20368	21258
Total Participants adultes	11520	11415	11839
Total Participants enfants	8876	8953	9419
Nbre de logements catalogue	1324	1263	1329

VACANCES SOCIALES ET SOLIDAIRES

Commission Vacances Familles

Les coefficients, page Tarif dans les catalogues vacances CSEC, vous permettent de calculer le prix de votre hébergement à la semaine. Un **tarif minimum de 100 euros par semaine** est applicable.

Cette année, **52 dossiers** ont été traités au tarif minimum.

Lutte contre l'exclusion interne :

18 dossiers traités cette année.

Gratuité de séjour, facturation du tarif minimum, remise sur le prix du séjour ou refus d'intervention sur la sollicitation du vacancier demandeur, ...

Voici les différentes finalités des dossiers 2025 de la lutte contre l'exclusion interne.

En cas de difficultés contacter la CGT ou votre assistante sociale afin d'établir un dossier d'aide sociale. <https://csec-sg.net/aides-sociales/>

BUDGET

Commission Vacances Familles

L'utilisation de notre budget de 9MEUR pour les centres de vacances (hiver, printemps, été, automne) est de 99%.

Le dernier pourcent sert de variable pour des réajustements éventuels.

CENTRE DE VACANCES ÉTÉ

Commission Vacances Familles

Période été	En 2026	En 2025	En 2024
Nombre de logements	1229	1324	1263

Souscription de nouveaux centres

- Sandaya Val André, 22370 Pléneuf-Val-André
- Sandaya La Grande Côte ; 85550 La Barre-de-Monts
- Sunélia L'Erreka, 64210 Bidart
- Sunélia La Source, 12600 Thérondeles
- Campéole Plage Sud, 40600 Biscarrosse
- Campéole Médoc Plage, 33930 Vendays-Montalivet
- Flower Camping Le Bois d'Amour, 56170 Quiberon
- Lagrange La Grenadine, 34340 Marseillan

Maintien avec réduction du nombre de logements

- Huttopia Pays de Cordes sur Ciel
- Sandaya L'Anse du Brick

Non renouvellement de centre de vacances

- Lagrange L'Oustau de Sorgue, 84800 L'Isle-sur-la-Sorgue
- Lagrange Cap Green, 22240 Fréhel
- Nemea Les Rives de Saint Brice, 33740 Arès
- Nemea La Soulane, 65510 Loudenvielle
- Goélia Le Domaine du Golf, 68410 Ammerschwihl
- Goélia Belle Epoque, 80350 Mers-les-Bains
- Goélia Les Gorges de la Truyère, 12140 Entraygues-sur-Truyère
- Sunélia Domaine de Champé, 88540 Bussang
- Sunélia Ibardin, 64122 Urrugne
- Odalys Les Chalets d'Evian, 74500 Évian-les-Bains
- Odalys La Licorne de Haute-Provence, 04800 Gréoux-les-Bains
- Les Hortensias, 29750 Loctudy
- Huttopia Forêt de Janas, 83500 La Seyne-sur-Mer

CENTRES CSEC

Commission Vacances Familles

Acquisition d'un logement supplémentaire sur le village des ORRES et réflexion sur la création d'un logement issu de 2 studios.

Poursuite des travaux sur le village de Léon.

Détails et précisions à venir lors d'une réunion programmée début octobre.

VACANCES ENFANTS ÉTÉ 2026 : ENCORE PLUS DE CHOIX POUR NOS JEUNES !

Commission Vacances Enfants

Cette année, l'avancement de la date des choix de séjours a permis à nos partenaires de nous faire plus de propositions de séjours. Résultat : une offre enrichie, avec davantage de nouveautés et d'options variées pour faire rentrer de la nouveauté.

L'objectif reste le même : permettre au plus grand nombre d'enfants de salarié(es) de profiter de vacances de qualité, accessibles et diversifiées !

L'été 2026 s'annonce riche en nouveautés. Pas moins de 2 724 enfants pourront partir grâce aux séjours sélectionnés par la Commission.

☐ Dates des séjours d'été 2026 : du 16 au 29 juillet et du 06 au 19 août

- À l'étranger, de nouvelles destinations sont proposées : Madère, Albanie, Crète, Tunisie, Portugal, Irlande, Naples, sans oublier un English Camp à Ashford pour les adolescents.

- En France, les plus jeunes pourront profiter de séjours thématiques : Aventures dans le Var, Glisse en Bretagne, Escapades sur la Côte d'Azur, ou encore des colos ludiques comme Graines d'aventuriers, Colo merveilleuse ou Ohé les pirates.

COLONIES HIVER-PRINTEMPS 2026 : LES INSCRIPTIONS SONT OUVERTES

Commission Vacances Enfants

Le catalogue hiver / printemps est désormais disponible sur le site du CSEC : <https://csec-sg.net/>

Les inscriptions sont ouvertes jusqu'au 19 octobre 2025.

Hiver :

- ☐ Zones A/B : du 14 au 21 février 2026
- ☐ Zone C : du 21 au 28 février 2026

Printemps :

- ☐ Zones A/B : du 11 au 18 avril 2026
- ☐ Zone C : du 18 au 25 avril 2026

Dans le cadre de la politique zéro refus du CSEC, il est nécessaire de faire deux choix minimum pour que votre enfant soit repositionné sur un autre séjour en cas de refus sur ses choix.

Pour prendre rdv avec un élu CGT :



www.cgtsocgen.fr

la **cg**t **sg**

Paris La Défense 92972 CX
01.42.14.30.68 info@cgtsq.fr



AU PLUS PROCHE
DE VOUS