

Les Infos

Spécial Accord Emploi - 2 décembre 2025

Edito : Nouveau pacte social ? ou nouveau paradigme RH ?

Au fil des négociations, la **photographie de la cible** **Emploi de la direction se précise**. Non pas, parce que celle-ci nous donne de la visibilité ou nous explique ses ambitions (bien au contraire). Mais bien parce que les pièces du puzzle se mettent en place, plus ou moins brutalement.

Avec l'aide de McKinsey (RTS) et la mise en place de la «*HR Control Tower*» pilotée directement chez DGLE, **jamais l'emploi n'avait diminué aussi vite**.

Depuis la dénonciation de l'accord télétravail et la fin de l'ultimatum sur le pseudo projet d'accord, pas de son – pas d'image de la direction.

Dès lors, la question se pose : **Avec une méthode aussi désastreuse, peut-on refonder un pacte social «malgré ses propres salariés» ?**

Enfin, il semblerait qu'au-delà de présenter aux syndicats un soi-disant «*changement de paradigme*», nous ayons aussi et surtout affaire à **une grosse, très grosse envie de réorganiser à moindre coûts**.

C'est clairement visible dans le projet soumis à la signature le 12 décembre.

La CGT considère qu'il **ne faut pas signer ce projet déterminant** pour les 3 prochaines années **mais s'en remet à votre avis**. La CGT, fidèle à ses pratiques et ses principes, soumet la signature de ce projet aux principaux concernés – vous, salariés.

Nous organisons une consultation (cf notre site) dont nous garantissons la confidentialité.



Pour ce faire, voici **la synthèse commentée des 45 pages**.

En résumé, **les garanties indispensables pour encadrer les mobilités internes n'y sont pas**. L'engagement exigé par l'intersyndicale de ne pas recourir à la mobilité contrainte est passé à la trappe.

L'engagement de ne pas recourir aux licenciements contraints n'existe plus. Au contraire, cette possibilité est même envisagée dans le préambule !

Les barèmes des départs volontaires disparaissent. Ils étaient coûteux pour la direction, mais tellement protecteurs pour les salariés !

Enfin, **les seniors** (de plus de 50 ans, dilués dans la formule « *population expérimentée* » précédemment de plus de 45 ans), **vont aussi faire les frais des nouveaux dispositifs**, moins avantageux, mais là encore, énormément moins coûteux pour la direction.

Dès lors quel intérêt auraient les salariés à la signature des syndicats d'un projet d'accord régressif s'il ne comporte même pas les garanties minimales et pourtant indispensables (par ailleurs revendiquées par l'intersyndicale) ? A part, pour la direction d'en faire partager la responsabilité avec les syndicats

En tout cas, on reste éloigné du « c'est mieux que rien », puisque les dispositifs sont pires que s'il n'y avait pas d'accord signé.

Une manière de museler le contre-pouvoir plus que jamais indispensable dans l'entreprise ?

SOMMAIRE

- **SYNTHESE DES THEMES :**

LA MOBILITÉ INTERNE2

MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE SGRF.....2

L'EMPLOI.....3

SENIORS : A NOUVEAU SACRIFIÉS ?.....4

SIGNATURE ? DONNEZ VOTRE AVIS !4

LA MOBILITÉ INTERNE

La direction affiche sa volonté de gérer à présent les évolutions de l'emploi par la montée en compétence interne des salariés. Nous disons : Banco !

Mais elle ne précise pas véritablement « comment », ni quels engagements pour encadrer ces reconversions massives. Nous disons : Attention !

Il suffit de gratter un peu les dispositifs que la direction entend mettre en face de cet objectif et nous nous apercevons qu'ils restent « à inventer » et « à calibrer ».... Du moins, officiellement, pour les syndicats.

Bref, là où il faudrait une équipe RH solide, transversale, staffée et pilotée en interne, nous risquons de voir arriver un cabinet externe qui fait fortune sur les déboires des entreprises en réorganisations (tel Right Management dans le passé ou certainement Alexio pour l'avenir). Nous ne sommes pas à l'abri aussi de découvrir (puisque pour l'heure, la direction dément) que les activités de « mobilité » ou de « montée en compétence » sont gérées en grande partie en dehors de la France.

Sur la mobilité, nous avions obtenu depuis plusieurs décennies que le salarié dont le poste est menacé, reçoive de la direction **une proposition convenable de poste**.

Cette garantie, qui a démontré son efficacité, tant personnelle qu'opérationnelle, disparaît au profit d'**«une affectation dans l'intérêt de l'entreprise»**.

La direction pousse le bouchon jusqu'à prévoir que si la mobilité a été accompagnée par le nouveau «Campus mobilité et compétences », 2 clauses du projet d'accord sont présentées comme des garanties :

- Pour pouvoir prétendre à une augmentation, votre rémunération annuelle globale fixe brute (RAGB) devra être située en-dessous de la moyenne métier du futur poste,
- Si votre bonus / part variable est supérieur aux pratiques du métier d'accueil, celui-ci peut être baissé ... sur deux exercices.

Présentées comme des garanties ?! oui, mais pour qui ? **Voir son bonus ou son variable baissé peut-il être sérieusement considéré comme une garantie, au motif que cela se passerait sur 2 ans ?**

La direction nous a répondu : «On leur garantit déjà du boulot, on ne va pas les augmenter en plus !»

Historiquement, **nous avons accompagné et challengé les dispositifs de reskilling**

(reclassement interne) et de **upskilling** (montée en compétences vers de nouvelles responsabilités). Mais nous craignons que le «downkilling» (déqualification progressive ou «killing» tout court) **soit plus massif et nombreux que les dispositifs pré-existants et vertueux**. Le projet n'apporte aucune garantie de ce point de vue, en dépit de nos nombreuses demandes et nos propositions.

L'objectif – non affiché aux syndicats – de la direction est de modifier le « delayering » (nombre de couches managériales) et le «span of control» (nombre de salariés sous la responsabilité d'un manager). Dès lors, **chacun mesure que les managers sont la prochaine cible de la stratégie de la direction**. Difficile d'embarquer une organisation malgré elle, alors que ceux-ci sont sursollicités par de nouvelles tâches (par exemple le nouveau déploiement d'évaluations tournées vers la performance ...) en plus du sous staffing lié au non-replacement des départs.

Il aurait fallu des engagements concrets et efficace pour atteindre cet objectif, tout en préservant les troupes. Ils ne sont pas dans le projet d'accord et les sujets de conflits vont s'amplifier (Evals, détermination du bonus et des variables, etc).

MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE SGRF

Concernant la mobilité géographique de SGRF, si le cadre actuel a été pensé pour soutenir financièrement les salariés faisant le choix de répondre à un besoin de l'entreprise, la nouvelle version devient un outil de transformation imposé. Elle est construite autour des notions de «grande mobilité» et «petite mobilité».

Grande mobilité (au moins 50 km et 1 h 30 de trajet)

L'accès à ce dispositif est à présent réservé à une minorité de postes : essentiellement certains emplois d'encadrement du réseau ou à certains métiers identifiés localement comme difficiles à pourvoir ou d'expertise.

L'ancien système, certes complexe mais complet, disparaît. L'enveloppe logement, exonérée de charges sociales et fiscales, est supprimée, ainsi que toutes les aides financières annexes : frais de recherche de logement, de déménagement, de mutation, d'installation...

Désormais, l'indemnisation est considérablement réduite. Une prime de 40K€ ou 30K€ selon son métier, une majoration de 4000€ par enfant et 5000€ supplémentaires si la mobilité entraîne la démission du conjoint. Le tout est en brut, soumis aux cotisations, contributions sociales et imposé.

L'écart de 10 000€ est censé compenser le fait que les plus hautes fonctions managériales n'auront d'autres choix que d'accepter des mobilités plus

lointaines, dues à une raréfaction du nombre de postes de leur niveau hiérarchique.

Petite mobilité (allongement de trajet d'au moins 15 km ou allongement de 30 minutes)
Pour la majorité des salariés, les mobilités géographiques seront prises en charge par le versement de **Primes Forfaitaires de Transport** (PFT), légèrement revalorisées :

- Allongement de 15 à 25 km : prime annuelle de 1700€ bruts pour un temps plein,
- Allongement de 26 à 35 km : prime annuelle de 2600€ bruts pour un temps plein,
- Allongement de plus de 35 km : prime annuelle de 3700€ bruts pour un temps plein.

Si au premier abord, ces montants en hausse semblent être enfin un point positif, il convient de rappeler que les futures propositions de poste seront des affectations arrangeant la direction. Les quelques concessions permettant un accès plus large au dispositif de versement des PFT ne compenseront pas la perte d'un véritable droit à un poste convenable pour le salarié.

En effet, la direction entend opérer les **mobilités nécessaires aux besoins de l'entreprise dans le périmètre géographique du bassin d'emploi** du salarié, celui-ci étant défini comme «un regroupement de communes proches ayant entre elles des relations économiques, ou liées par des migrations alternantes domicile-travail quotidiennes».

Cette définition est dangereuse puisque selon votre secteur géographique et la diminution progressive du maillage SGRF, la direction pourrait affecter un salarié sur un poste de travail pouvant se situer à 1h30 du domicile ! Hallucinant, d'autant que la direction précise même que les bassins d'emploi peuvent être «perméables»....

La direction rétorque pour amadouer les syndicats que cette notion de «bassins d'emploi» était dans l'accord lié à la fusion SG CDN. Sauf que la fusion garantissait le maintien du maillage et rendait la question nulle et sans effet. Ce ne sera pas le cas avec la disparition programmée de plusieurs centaines d'agences sur la durée du projet d'accord.

Enfin, l'octroi de cette PFT est conditionné à l'usage de son véhicule personnel, et de ne pas habiter en zone 1 à 3 du Pass Navigo. Elle est également exclusive de la prise en charge du remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun (si vous réalisez vos déplacements avec un mix voiture + transport en commun, il vous faudra choisir).

En clair : êtes-vous prêts à être affectés sur des postes de manière unilatérale par votre RH, sur des trajets pouvant représenter jusqu'à 3h aller-

retour en voiture par jour, en échange d'une prime de 3 700€ brut/an ?

En fin de compte, que les mutations relèvent de la grande ou de la petite mobilité géographique, les salariés devraient consentir à des efforts géographiques bien plus importants, avec des répercussions évidentes sur la vie personnelle et familiale.



L'EMPLOI

Au final, la direction reprendrait la main sur ce que nous avions obtenu en termes de garanties et de barèmes de licenciements (sous forme de départs volontaires).

Les accords passés étaient basés sur le fait qu'un salarié dont le poste était menacé, avait le choix entre :

- * **lever la main pour demander un reclassement prioritaire** (sur la base d'une proposition de poste convenable) ;
- * **ou lever la main pour demander un accompagnement financier pour un projet externe** (création d'entreprise, reconversion professionnelle, et même un projet personnel) à hauteur d'un mois de salaire par semestre d'ancienneté (plus de sérieux boosters) ;
- * **ou lever la main pour bénéficier d'un dispositif senior** si l'on était entre 3 (voire parfois 4) ans de l'âge de départ en retraite à taux plein. Une transition d'activité à 70% de la RAGB et 50% du variable.
- * **Ou, ne pas lever la main...** et en fonction des situations, ses collègues géreraient les suppressions de postes attendues par la direction. Voire, il était géré en bosse budgétaire.

Maintenant, non seulement, **ce serait la direction qui ferait son marché** (qui décide sans critère objectif qui est ciblé).

Au-delà, en plus, ce ne serait plus seulement le poste du salarié qui serait menacé, mais ce serait aussi son emploi !

Car rien ne garantit qu'il n'y aura pas de licenciement contraint. Au contraire, **la direction a poussé la malice jusqu'à introduire cette possibilité dans le préambule** (que certains syndicats réclamaient depuis le début de la négociation) : « (...) **dispositifs étendus avant d'envisager des dispositifs contraints**».

En clair, s'il y a un **incident impactant massivement l'emploi** (crise, IA, etc) ou une réorganisation avec un impact majeur sur l'emploi, **les syndicats devraient alors négocier des dispositifs volontaires fortement régressifs** (dont les montants auront fondu entre ceux que nous avions obtenus et les minimas légaux ou conventionnels que propose la direction dans son projet).

Nous avons exigé de mettre les barèmes actuels en annexe du projet d'accord. Refusé par la direction.

Depuis quelques temps, en cas de réorganisations, la direction (via la «HR Control Tower» de DGLE) commence par supprimer tous les postes vacants au moment de la prise de décision, juge ceux qu'il est «indispensable» de remplacer, en priorité par des mouvements internes. D'un côté, elle favorise les démissions (fin du télétravail par exemple) et de l'autre, elle réduit au maximum les recrutements externes. L'effet réduction d'emploi est massif et rapide. **Cela ne veut pas dire qu'il est indolore et les risques de dérapages sont énormes** (risques psycho sociaux RPS, risques opérationnels, etc). La charge de travail explose et les managers se retrouvent à gérer des risques opérationnels d'une part et des RPS d'autre part.

Là encore, aucune garantie n'a été acceptée, ni même examinée sérieusement.

en retraite, principalement **2 dispositifs volontaires, pour les personnes dont le poste n'était pas menacé**, encadrés par un quota (250 par an), le mi-temps seniors (MTS) et le congé de fin de carrière (CFC). S'y ajoutait un **dispositif volontaire pour les collègues dont le poste était directement supprimé** (ou indirectement, s'il permettait le reclassement d'un salarié dont le poste était supprimé) leur permettant de partir moyennant 70% de la RAGB et 50% du variable. C'est cette partie que la direction fait disparaître !

La direction veut mettre en place, principalement 2 dispositifs pour les salariés dont le métier / l'emploi est menacé (en attrition...), sans obligation de remplacement du poste libéré, encadrés par un quota (250 par ans), 75% de la RAGB.

La supercherie vient du fait que la direction s'exonère dans sa nouvelle proposition de l'obligation de remplacement (donc baisse importante d'effectifs), en échange d'une prise en charge apparemment plus avantageuse.

Mais d'une part, **c'est faux dans la plupart des cas** («75% de la RAGB» Vs «70 de la RAGB + 50% du bonus/variable»).

Et d'autre part, **on ne maîtrise plus la cible des suppressions de poste, ni encore moins le volume dans le futur.**

SIGNATURE ? DONNEZ VOTRE AVIS !

Le dernier mot vous revient maintenant et jusqu'au 12 décembre : Faut il ou non signer cet accord régressif ?

En participant massivement à notre consultation (anonyme et confidentielle), vous avez la possibilité de faire valoir votre point de vue. Il est précieux et **il sera décisif sur la signature ou non de la CGT de l'accord !**

Avis de la CGT SG : Signer un tel projet serait contre intuitivement pire que l'absence d'accord car certains dispositifs sont plus dangereux que l'absence d'accord (mobilité, emploi) ou clairement régressifs (seniors, barèmes financiers des départs volontaires).

Pour participer, il suffit de cliquer sur ce QR code (ou [aller sur notre site](#))



SENIORS : A NOUVEAU SACRIFIÉS ?

Nous avions jusqu'à présent pour les collègues à moins de 3 (voire parfois 4) ans de l'âge de départ



www.cgtsocgen.fr