

Entre promesses et réalités

12 Novembre 2025

EMPLOI : UNE NÉGOCIATION QUI ENTRE DANS UNE PHASE DÉCISIVE

La semaine dernière, les discussions au sujet de l'**accord Emploi** sont «enfin» entrées dans une phase décisive. Les organisations syndicales ont en effet rencontré successivement le directeur des relations sociales pour définir un calendrier et une méthode de travail, puis Slawomir Krupa afin de préciser davantage les objectifs de cette négociation. Même si cette dernière rencontre a été trop courte pour aller au fond de tous les sujets, elle a déjà permis d'**établir des points importants**. Le DG a ainsi répété à plusieurs reprises qu'il **n'avait pas vocation à faire des réorganisations entraînant des suppressions de postes accompagnées de départs ou de mobilités contraints**. Cela suppose donc, à rebours de ce qui avait été annoncé lors des premières discussions avec le directeur des relations sociales, un maintien du chapitre 3 de l'accord Emploi. Ce dernier risque cependant d'être fortement remanié.

En effet, **Slawomir Krupa a fortement insisté sur le fait qu'il ne souhaitait plus gérer les réorganisations par des plans de départ volontaires mais par des dispositifs de mobilité «pilotee»** - terme dont le contenu sera à définir précisément pour éviter les surprises désagréables - aussi bien fonctionnelle que géographique. Le **plan de travail des négociations** prévues pour le mois de novembre illustre ce changement d'orientation : deux réunions sur la mobilité, une autre sur les moyens d'identifier les métiers en attrition nécessitant la mise en place de dispositifs spécifiques d'aide à la mobilité et sur les dispositifs seniors, une enfin sur les mesures complémentaires relevant actuellement du chapitre 3. Notons au passage que le DG a également répété que l'expérience accumulée était un atout dans le domaine bancaire et qu'il n'était donc pas favorable non plus aux dispositifs poussant les seniors vers la sortie.

Selon nos interlocuteurs de la direction, il s'agit donc d'un tournant majeur dans la gestion des RH au sein du groupe. Pour la CGT, **il pourrait s'agir d'une orientation positive** puisque nous avons toujours défendu d'une part le maintien des emplois au sein du groupe et d'autre part la mise en place de vrais parcours professionnels pour les salariés à tous les moments de



leur carrière. Il y a cependant des **points d'attention fondamentaux**. Le premier est l'**écart colossal entre les ambitions affichées dans les discours de la direction et la réalité de la mobilité sur le terrain**.

Nous avons souligné la grande pauvreté de la bourse des emplois, la faiblesse de l'encadrement RH et donc de sa capacité à guider les salariés dans leur évolution, et enfin l'absence de toute incitation positive à la mobilité (notamment en termes financiers). Il ne faudrait pas que le «pilotage» des mobilités annoncé par la direction ne soit en réalité un système contraignant ne prévoyant que du bâton et pas de carottes.

Cette inquiétude est alimentée par plusieurs aspects qui restent à éclaircir. Tout d'abord, Slawomir Krupa a insisté à plusieurs reprises sur la nécessité de continuer à améliorer rapidement tous les indicateurs financiers de la SG et sur le rôle que joueront les ajustements du modèle économique de la banque. **Cette volonté d'aller vite est-elle en ligne avec celle affichée de gérer les restructurations dans la durée** par les mouvements «naturels» des effectifs et la formation aux nouveaux métiers des salariés issus de ceux en attrition ? Le DG a promis, notamment dans son «All Staff meeting» de jeudi, que les moyens seraient à la hauteur. Nous attendons de le voir concrètement.

Par ailleurs, Slawomir Krupa aime répéter qu'il est pragmatique. La CGT l'a donc interpellé : **est-ce pragmatique de fixer arbitrairement la durée maximale du télétravail à un jour par semaine ?**

Comme l'ont souligné de nombreux salariés dans le chat lors de l'intervention en ligne du DG, cette attitude dogmatique n'est pas comprise au sein de l'entreprise. Elle l'est d'autant moins que les délocalisations se multiplient et que l'argument de la nécessaire proximité des équipes tombe alors complètement à plat.

Ce retour en arrière annoncé est aussi source de rigidité dans l'organisation des équipes et de démotivation pour les salariés impactés. Plus encore, **en se privant de la possibilité de moduler le télétravail en fonction des spécificités de chaque métier, la direction crée un frein important aux mobilités géographiques ou fonctionnelles qu'elle prétend vouloir favoriser**. Il est encore temps de discuter de tout cela, et pourquoi pas dans le cadre de l'Accord Emploi ?

En parallèle, la direction a envoyé le vendredi 7 Novembre à 17h00 un projet d'accord Télétravail direction/ SNB et une menace sous forme de chantage (cf doc sur notre site).

Pour résumer, la CGT accueille favorablement la volonté de la direction de vouloir mettre l'accent sur la mobilité interne et les formations dans le cadre de la transformation de la Société Générale. Mais cette nouvelle approche doit reposer sur un **pacte social global, renouvelé, qui bénéficie à toutes les parties prenantes**. C'est pourquoi nous appelons à la négociation d'un Accord Emploi solide, dont la rédaction ne soit pas bousculée. **Prenons le temps de discuter pour préparer la banque de demain !**

BAROMETRE EMPLOYEUR : C'EST LE MOMENT !

Pour une fois, c'est la DRH qui vous demande de faire entendre votre voix. Alors, profitez-en pour remonter vos préoccupations et attentes (sur le télétravail, l'emploi, la mobilité, la rémunération, etc.). Anonyme, cette enquête de la direction est aussi un moyen privilégié pour remettre vos préoccupations au cœur de la démarche vers le progrès !

MOBILITE GEOGRAPHIQUE : LA DIRECTION RETOMBE DANS SES TRAVERS

La réunion de lundi avait pour objectif de cadrer le futur dispositif applicable à la mobilité géographique, censé articuler une mobilité pilotée incitative et non contrainte (cf le doc sur notre site). Après les discours rassurants de la semaine dernière, la Direction est finalement restée dans ses travers habituels : «le changement de paradigme».

Derrière une méthode de fausse négociation, où la marge de manœuvre se limite au choix du moins pire, le principe de la nouvelle mobilité semble consister à rendre acceptable une mobilité qui, dans les faits, s'imposera aux salariés. Ce serait aussi la fin de la mobilité pour convenance personnelle.

Petite mobilité contre grande précarité :

Concrètement, la Direction a affiché sa volonté de favoriser la "petite mobilité" (moins de 50 km et moins d'1h30 de trajet), au détriment de la "grande mobilité". La première bénéficierait donc d'une revalorisation des primes existantes.

En revanche, la grande mobilité (au-delà de 50 km et 1h30 de trajet) serait largement dégradée : elle ne donnerait plus droit qu'à une prime unique, sans les mesures complémentaires d'accompagnement historiques (exit l'allocation conjoint, frais de remise en état, frais de déménagement, frais d'installation etc...).

Une « lutte des classes » dans la mobilité :

Autre évolution majeure : la liste des bénéficiaires serait très restreinte. La grande mobilité serait désormais **réservée par principe aux cadres supérieurs** – managers de groupes, d'agences importantes ou de centres d'affaires – ou aux experts.

Deux montants distincts seraient instaurés, **modulés selon le métier exercé** et non plus selon la zone géographique. Concernant l'Ile-de-France, seules les zones 4 et 5 seraient éligibles. Enfin, ce seraient les régions qui auraient la main pour toper ou non les postes dans la Bourse des Emplois éligibles à l'accompagnement financier de la mobilité géographique.

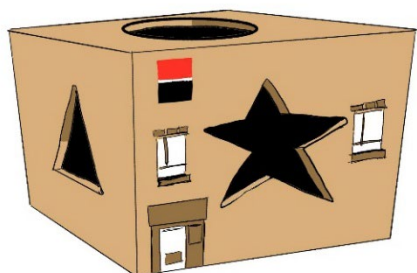
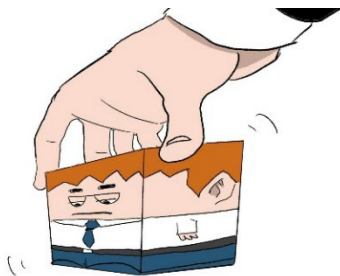
En clair, **la Direction instaure une véritable "lutte des classes" dans la mobilité** : d'un côté, un cercle limité de cadres qui pourront encore bénéficier de compensations ; de l'autre, l'ensemble des autres métiers, privés des aides les plus conséquentes. La "mobilité choisie" devient donc **un privilège réservé à une minorité**, pendant que la majorité subira les déplacements et réorganisations sans réelle compensation.

Une "mobilité choisie" qui risque de devenir subie

La Direction souhaite aussi reprendre la définition du "bassin d'emploi" issue de Vision2025. Or, le maillage a profondément changé et 35 % du réseau post-Vision est désormais identifié comme susceptible de fermer. Dans ce contexte, la "petite mobilité" risque vite de devenir **subie plutôt que choisie**.

La CGT a rappelé qu'il est indispensable de garantir **des droits et des protections** pour les salariés qui ne peuvent pas s'inscrire dans cette dynamique. En l'état, le projet ne reflète pas une volonté de valoriser le recrutement interne mais s'inscrit plutôt dans **une stratégie de réduction des coûts**.

La Direction a pris note des désaccords exprimés et renverra de nouvelles propositions dans les prochains jours.



FERMETURES D'AGENCES : LA MOBILITE COMME ALIBI

Cette « mobilité pilotée » trouve un écho inquiétant avec le **nouveau plan de « l'optimisation 2026 du maillage des plus petits sites »** du réseau.

- ➔ **101 fermetures d'agences prévues pour 2026,**
- ➔ **1285 salariés impactés, dont 17 postes de directeurs d'agences + 15 postes vacants supprimés**
- ➔ **Et 241 postes seulement transférés.**

Ces chiffres viennent s'ajouter aux **95 fermetures déjà opérées en 2025** après l'hémorragie occasionnée par Vision 2025 et ses multiples fermetures d'agences et suppressions de postes. Il est bel et bien oublié l'engagement de la direction de ne quitter aucun territoire.

Sur ces fermetures d'agences, la direction avance **sans filet social** :

- L'accord Vision 2025 **expire fin décembre 2025,**
- Le nouvel **Accord Emploi n'est toujours pas renégocié,**
- Et les nouvelles règles de mobilité **ne sont pas encore définies.**

Autrement dit, **les salariés du réseau font face à une réorganisation massive sans cadre social adapté,** tandis que la direction prétend « accompagner » les mobilités. Le résultat ? **Une mobilité forcée déguisée en accompagnement, et une précarisation croissante des métiers de proximité.**

TELETRAVAIL : ENTRE PSEUDO-NEGOCIATIONS ET DESINFORMATIONS

Dans ses communications, le SNB se présente comme le « seul syndicat à défendre concrètement les salariés ». C'est non seulement faux, mais particulièrement trompeur au vu de la réalité des « négociations ».

Le SNB ne fait que négocier sur les bases imposées par la direction

Dès le 10 juin, la direction a fixé un cadre strict :

- retour brutal au présentiel,
- dénonciation de l'accord existant,
- ouverture d'une négociation avec **zéro ou un jour de télétravail** selon les métiers

Alors que **seule l'intersyndicale CFTD – CFTC et CGT appelait à la mobilisation** face à ce cadre **déjà verrouillé**, le SNB a choisi de rester seul à la table pour valider précipitamment une négociation entièrement pilotée par la direction. Rien dans les faits ne montre une réelle contestation de ce périmètre de négociation.

Au contraire : le syndicat se félicite d'avoir « défendu ce qui pouvait l'être » alors qu'il n'a jamais cherché à obtenir **davantage que ce que la direction prévoyait déjà.**

Des « avancées » qui ne sont pas des gains, mais des concessions minimales

Le SNB met en avant l'obtention de 11 jours flexibles par an. Mais ces jours ne compensent en rien :

- la perte de l'équilibre vie privée / vie pro,
- la perte des droits de télétravail acquis dans l'accord précédent,
- les fortes restrictions imposées par la direction,
- l'écart avec les pratiques du secteur bancaire.

Le SNB reconnaît lui-même que le nouvel accord serait « globalement moins avantageux que le précédent »

Il s'agit donc **d'un net recul**, et non d'une avancée, une régression négociée et non une pseudo-victoire.

Le SNB accuse les autres syndicats d'être absents... pour masquer son alignement sur la direction.

La réalité est toute autre :

- L'intersyndicale n'a jamais abandonné le dossier.
- Mais elle refuse de cautionner une négociation où le résultat est déjà écrit par la direction.
- La présence à la table n'a de sens que si elle permet d'améliorer réellement la situation des salariés. Ce n'est pas le cas ici.

Le SNB cherche à déresponsabiliser la direction et à culpabiliser les organisations syndicales en expliquant que sans signature majoritaire, « tout ce qui a été obtenu disparaîtra ».

Mais il omet de préciser :

- que c'est la direction qui a imposé ces conditions,
- que ces « avancées » sont très limitées,

Le SNB tente de transférer sur les autres organisations la responsabilité de la régression, alors qu'il en a été **le principal accompagnateur.**

L'intersyndicale, elle, défend de véritables droits pour les salariés.

Nous assumons pleinement notre position :

- refuser de signer un accord moins-disant,
- refuser de valider une méthodologie brutale,
- refuser de cautionner une négociation déséquilibrée,
- et défendre l'intérêt collectif, pas la communication d'un syndicat.

La CGT, au sein de l'intersyndicale, reste disponible pour construire un accord ambitieux, équitable et conforme aux besoins des salariés.

Mais nous ne signerons pas un texte qui **ramène des droits en arrière**, qu'il soit présenté par la direction ou repeint en "avancée" par le SNB.



EVOLUTION DES EVALUATIONS

La direction veut présenter les évolutions inquiétantes du dispositif d'évaluation à la Commission EPQS du CSEC, alors que ce sujet relève de la commission de suivi du déploiement des Evals, en respect de l'accord signé par la direction avec les Organisations Syndicales. Ce choix de passer par l'EPQS ressemble davantage à un nouveau coup de force qu'à un simple "oubli".

Pire : des remontées du terrain indiquent que plusieurs managers seraient incités à abaisser les notations. Une telle instruction serait non seulement injuste, mais aussi lourde de conséquences : **évaluations biaisées, pression accrue, risque de sanction disciplinaire** puisque les évaluations négatives peuvent servir de base à des avertissements ou procédures.

Nous rappelons que les évaluations doivent porter à la fois sur l'atteinte des objectifs opérationnels et sur la manière dont ils sont atteints (objectifs comportementaux) : respect des règles, coopération, esprit d'équipe... Le travail réel doit être reconnu, pas sacrifié sur l'autel de la performance aveugle.

LES CHIFFRES QUI DEMONTENT LES DISCOURS

Si en France sur 15 ans, on perd en moyenne, **3000 personnes par an**, la SG n'en embauche que **2376** ...

Si l'on ajoute aux **850 départs en retraite** par an l'explosion **des démissions (doublées sur la période !)** et les **licenciements dans le cadre de l'article 26 (insuffisance professionnelle)** qui sont le signe d'un profond malaise, on comprend mieux pourquoi dans les chiffres, la « politique du chèque au départ » n'a finalement pas été l'alpha et l'oméga...

Offshoring, seniors, mobilité pilotée : un puzzle inquiétant

Si l'on met en parallèle l'offshoring, les dispositifs seniors et les nouvelles règles de mobilité, on obtient une image beaucoup moins rassurante. Avant toute négociation sérieuse sur l'Accord Emploi, il faut **une transparence totale** sur ces chiffres et sur la stratégie réelle du groupe.

D'un volontariat à un pilotage autoritaire

La direction semble vouloir passer d'un système basé sur le **double volontariat** — où le salarié choisit de partir ou de bouger — à un dispositif **"piloté"**, où **la direction choisirait** qui part, qui bouge et quand. Une vieille tentation : **faire son marché tranquillement**, en décidant à sa guise des mobilités et des départs. Les réunions à venir devront lever les ambiguïtés.

Les discours, souvent **contradictoires entre la DG et la DRH**, ne suffisent plus : **nous exigeons des écrits, des garanties et des droits concrets** pour les salariés.

LA CGT REVENDIQUE UN VRAI PACTE SOCIAL

La CGT reste ouverte à la discussion et à la construction d'un **Accord Emploi ambitieux**, fondé sur :

- des **emplois préservés** et non supprimés,
- une **mobilité choisie, équitable et accompagnée**,
- l'**absence totale de départs contraints**,
- le **maintien et le renforcement des dispositifs seniors**,
- des **formations adaptées** aux nouveaux métiers,
- et des **garanties collectives solides** pour tous.

👉 **La transformation de la Société Générale ne se fera pas sans les salariés !**