



Commission Égalité Professionnelle et Questions Sociales

03 -04 juin 2026

sommaire

1. Engagement en berne, confiance érodée: le signal d'alarme du baromètre 2025
2. Analyse de la politique sociale: un modèle social en rupture, les chiffres parlent.
3. Inégalités femmes hommes: un écart salarial qui persiste
4. Nouvelle modification du règlement intérieur: augmentation du risque de sanction.
5. Accès au logement social

1 Engagement en berne, confiance érodée: le signal d'alarme du baromètre 2025

Le baromètre 2025 confirme un recul de l'engagement des salariés et une perte de confiance envers la direction et les orientations stratégiques.

L'état d'esprit des salariés se dégrade nettement, marqué par la fatigue, l'inquiétude et le désenchantement.



La CFDT alerte

La CFDT alerte sur une pression accrue liée à la charge de travail, aux réorganisations et à la réduction des effectifs, désormais identifiées comme les principaux changements vécus par les équipes.



Les salariés expriment un manque de moyens pour atteindre les objectifs fixés, traduisant un déséquilibre croissant entre exigences de performance et ressources disponibles.



Le sentiment d'être peu associé aux transformations et l'érosion du dialogue interne fragilisent encore davantage le climat social



La CFDT souligne également une perte de sens et de visibilité sur les perspectives professionnelles, avec une reconnaissance en recul et des inquiétudes sur l'avenir dans l'entreprise.



Enfin, malgré un affichage fort sur l'éthique et le droit d'alerte, une part significative des salariés estime que s'exprimer ne change rien, révélant un déficit de confiance préoccupant.

CFDT dénonce

La CFDT dénonce une dégradation globale du climat social et appelle la direction à rééquilibrer urgemment sa stratégie en redonnant des moyens, du sens et de la reconnaissance aux salariés.

2 Analyse de la politique sociale : un modèle social en rupture, les chiffres parlent



-9,3%

Le rapport indépendant du cabinet d'expertise SECAFI établit la dégradation de l'emploi en 2025 avec **une baisse historique des effectifs** de -9,3% quel que soit le type de contrats (CDI, CDD, intérim, alternants), illustrant la logique de compression de coûts assumée de la direction générale.



+38%

La politique sociale se fragilise fortement, marquée par un **turnover** en trompe l'œil, une chute des embauches, Une **hausse des licenciements** (+38% dont disciplinaires multipliés par 2,1) et une pression accrue sur les plus jeunes salariés.



+4,96%

+24,5%

Les conditions de travail se dégradent nettement, comme en témoignent la **hausse de l'absentéisme** (4,96%), des **accidents du travail** (+24,5%) et du **stress**, révélant un affaiblissement préoccupant du climat social et du bien-être des équipes.



2,6%

La politique salariale, jugée **inéquitable** caractérisée par une **enveloppe d'augmentations divisée par deux** (2,6%), accentue les inégalités et pénalise durablement une majorité de salariés, en particulier les seniors et les parcours longs.

Dans son rapport comme dans ses recommandations, SECAFI confirme et renforce les alertes portées de longue date par la CFDT auprès de la direction.



La CFDT alerte

Bien que la direction persiste à faire la sourde oreille, la CFDT a réitéré ses alertes sur un risque social majeur pour 2026 : la stratégie actuelle, centrée sur le court terme, fragilise l'engagement des salariés et met en danger la performance durable du Groupe.



3 Inégalités femmes hommes : un écart salarial qui persiste

Malgré les engagements affichés et les obligations légales, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes demeurent bien réels au sein de Société Générale.

Les données internes montrent que les femmes restent moins rémunérées à échelon équivalent, moins représentées dans les niveaux de classification supérieurs et plus souvent cantonnées à des fonctions moins valorisées financièrement. La CFDT déplore qu'à ancienneté équivalente, les femmes soient plus souvent positionnées sur des emplois de niveau inférieur.

Ces écarts de rémunération et de parcours de carrière ne sont ni anecdotiques ni conjoncturels : **ils traduisent un système qui continue de pénaliser les carrières des femmes.**



La CFDT demande

- Un détail de l'utilisation de l'enveloppe de résorption des écarts salariaux.
- Des garanties d'égalité dans les promotions et les augmentations individuelles.
- Un contrôle renforcé des pratiques managériales et RH.

L'égalité professionnelle n'est pas un slogan : c'est une obligation légale et un impératif de justice sociale. La CFDT continuera d'exiger des actes concrets.



4 Nouvelle modification du règlement intérieur : augmentation du risque de sanction

La direction nous a présenté une mise à jour du Code SG relative à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence. Elle se présente comme une simple transposition de la loi Sapin II et des recommandations de l'Agence française anticorruption.

Elle nous est présentée comme pédagogique et réglementaire mais renforce en réalité significativement les contraintes pesant sur les salariés.

La responsabilisation individuelle devient excessive, exposant les salariés à des sanctions lourdes, y compris en cas de simple suspicion, de tolérance passive ou d'absence de signalement. Le renforcement des dispositifs de conformité et d'alerte accroît la pression sur les équipes et fait peser un risque de judiciarisation accru des pratiques professionnelles au quotidien. Par ailleurs, la multiplication des obligations (contrôles, procédures, traçabilité) alourdit fortement les responsabilités opérationnelles sans qu'aucun moyen supplémentaire ne soit clairement identifié.



La CFDT dénonce

La CFDT dénonce un déséquilibre croissant entre l'exigence éthique affichée et la protection réelle des salariés.

Ce dispositif fait peser à nouveau un risque de transfert de responsabilité vers les salariés et ne peut être acceptable sans garantie concrète sur les moyens, la protection et l'accompagnement des équipes.



5 Accès au logement social



La sous-commission logement est l'occasion de faire un point de situation avec la direction sur les solutions de logements sociaux et avantages sociaux réservés aux salariés.

Si vous avez besoin d'information sur le sujet, nous vous invitons à vous rapprocher du service social et de vos élus. Vous pouvez également consulter :

My SG, Rémunération protection sociale et avantages, logement