

Communication plénière

15 octobre 2026



sommaire

1. Une déclaration CFDT/CFTC/CGT pour votre pouvoir d'achat.
2. L'exposé de la direction sur la situation économique et financière de Société Générale

3. Les avis de la cfdt sur les dossiers de consultation

1 Une déclaration CFDT/CFTC/CGT pour votre pouvoir d'achat.

Les élus de plénière des 3 Organisations Syndicales ont fait la déclaration suivante :

Monsieur Mischler,

Au nom des élus et représentants de la CFDT, CFTC et de la CGT nous avons 3 préoccupations à partager avec vous, représentant de la Direction Générale, et une demande à formuler.

La première préoccupation que nous souhaitons partager est celle concernant l'emploi.

En effet, après les annonces faites par Slawomir Krupa lors du Capital Market Day, les objectifs affichés peuvent se traduire par des vagues massives de suppressions de postes et génèrent légitimement de fortes inquiétudes.

C'est d'autant plus préoccupant que ces annonces s'inscrivent dans un contexte de fin du télétravail et du retour massif sur site entraînant des difficultés individuelles et collectives extrêmement importantes.

Ce n'est pas acceptable à nos yeux. Et il n'y a aucune fatalité à s'en satisfaire.

Aucun plan d'action n'a été présenté suite aux résultats catastrophiques du baromètre 2025.

Les salariés sont donc inquiets, dans le désarroi et la colère monte.

Enfin, la situation géopolitique mondiale vient ajouter son lot de difficultés supplémentaires pour les salariés.

L'inflation et l'augmentation du prix des carburants sont une troisième préoccupation qui nécessite pour nos organisations syndicales d'ouvrir sans délai une négociation annuelle sur les salaires, négociation qui se devra être à la hauteur des bons résultats de l'entreprise et des promesses de hausses des dividendes des actionnaires.

Nous demandons que des réponses satisfaisantes soient apportées aux salariés sur ces trois préoccupations.

La réponse de la direction :



Notre déclaration s'adressait à la DG, c'est F. Clavière-Schiele (directeur des relations sociales) qui a répondu en indiquant avoir entendu l'ensemble des points soulevés dans notre prise de parole.

Il précise prendre ces éléments et s'engager à apporter une réponse dans le cadre du suivi, une fois que des compléments d'information auront été transmis.

Sans entrer dans le détail à ce stade, et en l'illustrant par un exemple, la direction reconnaît que la situation peut être difficile pour certains salariés.

Concernant l'utilisation du véhicule personnel pour des déplacements professionnels, elle rappelle que l'entreprise dispose d'un dispositif d'indemnités kilométriques, dont les montants sont très proches du plafond URSSAF. Selon elle, une revalorisation conduirait à dépasser ce plafond, ce qui ferait entrer ces indemnités dans un régime fiscalisé et soumis à cotisations sociales.

2 L'exposé de la direction sur la situation économique et financière de Société Générale

Vincent Mischler représentait la Direction Générale, voici un résumé de son intervention.



Une entreprise redressée **mais qui poursuit sa transformation**

La Direction Générale rappelle qu'il y a encore quelques années, la situation de Société Générale suscitait de nombreuses interrogations quant à sa capacité à demeurer un acteur bancaire majeur de manière indépendante. Les efforts réalisés collectivement ont

permis au Groupe de redresser sa trajectoire et de retrouver une place parmi les grandes banques européennes.

Pour autant, la direction estime que ce redressement n'est qu'une étape. L'ambition affichée est désormais de rejoindre durablement le groupe des banques européennes les plus performantes, dans un environnement toujours marqué par des incertitudes économiques, géopolitiques et réglementaires.

Une stratégie **fondée sur la croissance autant que sur la maîtrise des coûts**

La direction souligne que le Capital Market Day a pu donner l'impression que la stratégie reposait principalement sur la réduction des coûts. Elle précise toutefois que plus de la moitié de l'amélioration attendue de la rentabilité proviendra de la croissance des revenus et du développement des activités.

Les investissements continueront donc à être significatifs dans les métiers considérés comme stratégiques et rentables.

La maîtrise des coûts reste néanmoins un enjeu important. Malgré les progrès réalisés au cours des dernières années, Société Générale demeure moins performante que certains de ses concurrents sur plusieurs indicateurs d'efficacité opérationnelle. La réduction de cet écart reste un objectif majeur.

La direction insiste toutefois sur la nécessité de continuer à investir dans l'avenir tout en maintenant une discipline budgétaire.

Conditions de travail et efficacité : quand la direction reconnaît enfin qu'il n'est jamais trop tard pour bien faire !

La direction reconnaît que les salariés sont régulièrement sollicités pour accroître leur efficacité alors même que les outils et les processus n'ont pas toujours évolué au même rythme.

L'amélioration de l'environnement de travail est présentée comme une priorité majeure.

Cette ambition repose notamment sur :



La modernisation des outils informatiques ;



L'amélioration de leur ergonomie ;



La simplification des processus ;



La réduction des tâches administratives à faible valeur ajoutée.

La direction admet que les progrès réalisés jusqu'à présent n'ont pas toujours été suffisamment rapides ni suffisamment visibles pour les équipes. L'amélioration des conditions de travail est désormais identifiée comme un levier essentiel de performance.



Pour la CFDT, cette prise de conscience était plus que nécessaire. La CFDT rappelle depuis longtemps que la performance ne peut pas reposer uniquement sur les efforts demandés aux salariés.



Intelligence artificielle : une démarche pragmatique

L'intelligence artificielle est présentée comme un outil susceptible d'améliorer significativement le quotidien des salariés et l'efficacité opérationnelle du Groupe.

Toutefois, la direction souhaite avancer avec prudence.

Elle souligne que les coûts futurs liés à ces technologies restent difficiles à anticiper et que le cadre réglementaire est toujours en construction. Le Groupe ne souhaite donc pas se positionner comme précurseur à tout prix, au risque de devoir revenir en arrière sur certains usages.

L'objectif est de déployer les solutions d'IA lorsqu'elles apportent une réelle valeur ajoutée et dans un cadre parfaitement maîtrisé.



La CFDT a rappelé à la direction que l'IA ne doit pas se substituer à l'humain.



Le marché français : enjeu stratégique majeur

Pour la direction, la réussite du plan stratégique passe avant tout par le marché français.

Le pôle Retail Banking constitue selon elle l'un des principaux leviers de croissance et de rentabilité pour les années à venir. La direction affirme que si le Groupe échoue à relever ce défi, il compromettra une partie importante de ses ambitions.

Les réflexions actuellement menées visent à redéfinir la place du Groupe sur le marché français avec l'ambition d'en faire la banque de référence.



La CFDT sera particulièrement attentive à la traduction concrète de ces ambitions pour SGRF, notamment en matière d'emploi, de charge de travail et d'évolution des métiers.

BoursoBank et SGRF : deux modèles complémentaires

La direction rappelle que le Groupe dispose d'un atout unique grâce à la coexistence :



De BoursoBank, leader de la banque digitale ;



De SGRF, réseau de proximité disposant d'une forte expertise en matière de conseil et d'accompagnement.



Selon elle, la force de Société Générale réside précisément dans l'existence de ces deux modèles différents.

La direction est particulièrement claire sur ce point : il n'est pas envisagé de fusionner les deux modèles.

Au contraire, elle considère qu'une combinaison des deux organisations serait destructrice de valeur. La réussite de chacun repose sur ses propres spécificités, ses propres outils et ses propres modes de fonctionnement.

L'objectif est donc de préserver leur identité tout en développant leur complémentarité.

Une nouvelle approche **centrée sur les besoins du client**

La direction souhaite progressivement passer d'une logique fondée sur les canaux de distribution à une logique centrée sur les besoins réels du client.

Dans cette vision :



Un jeune client à la recherche d'une offre simple et peu coûteuse pourra privilégier BoursoBank ;



Un client développant son patrimoine pourra naturellement s'appuyer sur le réseau SGRF ;



Un client SGRF cherchant une offre digitale pour ses enfants pourra être orienté vers BoursoBank plutôt que vers un établissement concurrent.

La direction parle d'une véritable évolution culturelle qui nécessitera plusieurs années avant d'être pleinement opérationnelle.

L'objectif est de permettre au client d'évoluer au sein de l'écosystème Société Générale sans quitter le Groupe au fil des différentes étapes de sa vie.

La rentabilité des clients **au cœur de la réflexion**

La direction affirme qu'aujourd'hui un nombre conséquent de clients du réseau SGRF présentent un niveau de rentabilité très faible.

Selon ses analyses :



Certains clients génèrent peu de revenus ;



Ils sollicitent fortement les conseillers ;



Ils mobilisent un temps qui ne peut plus être consacré aux clients présentant un potentiel de développement plus important.

La direction estime que cette situation nuit à la qualité du conseil délivré ainsi qu'à l'efficacité commerciale du réseau.

Deux pistes sont donc évoquées :

**Faire évoluer progressivement la tarification**

Certains services pourraient faire l'objet d'une tarification plus adaptée afin de garantir un niveau minimum de rentabilité.

**Accompagner les clients vers l'offre la plus pertinente**

Des échanges pourraient être proposés avec certains clients afin de les aider à identifier l'offre du Groupe la plus adaptée à leurs besoins et à leurs usages.

La direction insiste cependant sur le fait qu'il ne serait jamais question d'imposer un changement de banque ou un transfert automatique.

Le choix resterait exclusivement celui du client.



Les interrogations de la CFDT

La CFDT s'interroge sur les conséquences concrètes de cette stratégie.

Elle rappelle notamment que :



Une diminution du nombre de clients SGRF pourrait avoir un impact direct sur l'emploi dans le réseau ;



Le principe même d'une orientation de clientèle entre deux entités juridiquement distinctes soulève des questions.

La CFDT souligne notamment qu'il paraît difficile d'imaginer qu'un client souhaitant ouvrir un compte chez une enseigne soit orienté vers une autre, même appartenant au même groupe.

Sur le plan juridique, la direction reconnaît ne pas disposer à ce stade d'une réponse définitive sur les modalités qui permettraient d'organiser de telles passerelles.



Des portefeuilles plus légers pour un meilleur conseil :

la CFDT prêche dans le désert depuis Vision 2025

La direction indique que les analyses réalisées montrent que le nombre actuel de clients suivis par chaque conseiller demeure trop élevé pour garantir le niveau de service attendu.

Parmi les pistes étudiées figurent :



La réduction du nombre de clients par portefeuille ;



Le recentrage des conseillers sur le conseil et la relation commerciale ;



Le développement de fonctions d'assistance chargées des tâches administratives.



Une clarification et une refonte des objectifs en préparation.

L'objectif affiché est d'améliorer simultanément :



La satisfaction des clients ;



Les conditions de travail des conseillers ;



La qualité du conseil.

La direction affirme explicitement qu'une éventuelle réduction du nombre de clients ne viserait pas à réduire le nombre de conseillers.

Elle considère au contraire que le principal moteur de la satisfaction client réside dans la qualité de la relation humaine et du conseil.

Absence de départs contraints

Interrogée sur les économies annoncées dans le cadre du plan stratégique, la direction précise que les montants évoqués ne correspondent pas uniquement à des économies de masse salariale. Elle réaffirme son engagement en faveur de l'absence de départs contraints.

Les transformations envisagées doivent s'appuyer prioritairement sur :



La mobilité interne ;



La montée en compétences ;



Le reskilling ;



L'accompagnement des salariés vers les métiers en développement.

BoursoBank : ambition de 14 millions de clients



La direction confirme l'objectif de 14 millions de clients pour BoursoBank.

Elle précise que cette trajectoire repose sur la capacité propre de BoursoBank à conquérir de nouveaux clients et non sur un transfert massif de la clientèle de SGRF.

Le modèle BoursoBank conserve une vocation universelle et peut accompagner aussi bien des clients grand public que patrimoniaux selon leurs besoins.

Développer les dépôts, l'épargne et les commissions

La direction identifie plusieurs axes de développement prioritaires :

Renforcer la collecte des dépôts

Le Groupe souhaite réduire sa dépendance aux financements de marché et renforcer sa base de dépôts.

Devenir un acteur majeur de l'épargne

Le marché français de l'épargne est considéré comme particulièrement attractif.

La direction souhaite renforcer les positions du Groupe dans ce domaine et considère que les conseillers du réseau joueront un rôle central dans cette ambition.

Développer les revenus de commissions

Les activités génératrices de commissions sont jugées essentielles afin d'améliorer durablement la rentabilité tout en limitant la consommation de capital.

Contexte géopolitique : risques et opportunités

Selon la direction, aucune activité du Groupe n'est totalement protégée des tensions géopolitiques actuelles.

Elle identifie néanmoins plusieurs opportunités :



Les besoins croissants d'épargne et de conseil ;



Le financement des investissements technologiques en Europe ;



Le financement de la transition énergétique ;



Les besoins liés à la souveraineté économique européenne ;



L'intérêt croissant pour des offres bancaires compétitives dans un contexte de pression sur le pouvoir d'achat.

Dans ce contexte, BoursoBank est présentée comme un atout important pour répondre aux attentes d'une clientèle attentive aux coûts.

3 Les avis de la cfdt sur les dossiers de consultation**Consultation sur le projet d'évolution des parcours de la clientèle Majeurs protégés**

La CFDT prend acte de l'objectif de sécurisation et de simplification du parcours de la clientèle protégée ainsi que des moyens supplémentaires prévus, avec la création de 12 postes au Service Clientèle Protégée.

Toutefois, plusieurs éléments reposent, encore, sur des hypothèses qui devront être confrontées à la réalité de l'activité lorsque le projet sera pleinement déployé. Ainsi, la CFDT restera particulièrement attentive à la charge de travail, aux délais de traitement, à l'accompagnement et à la formation des équipes actuelles et futures.

La CFDT rappelle à la direction qu'elle s'est engagée à réaliser un retour d'expérience en novembre 2027 afin de corriger les difficultés rencontrées.

S'agissant d'une évolution du métier et du transfert d'une activité de Back en Middle Office, la CFDT veillera au pourvoi des postes, aux conditions de travail, et à la prévention des RPS compte tenu de la gestion d'une clientèle atypique, parfois source d'incivilité de la part de certains mandataires.



Les élus CFDT émettent un avis favorable à cette consultation, en tenant compte des réserves précédemment énoncées.



SNB : **Pour**

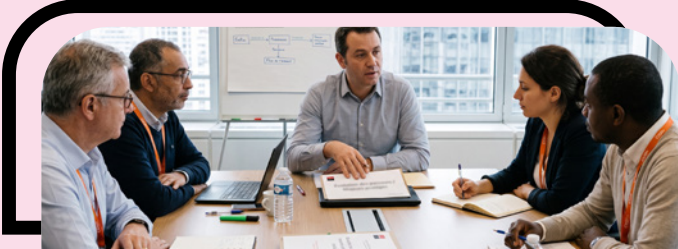


CGT : **Pour**



CFTC : **Contre**

Consultation sur le projet de modification de l'annexe du règlement intérieur relative à la politique du Groupe en matière de lutte contre les comportements inappropriés



La CFDT rappelle avoir voté contre le projet de modification de la procédure interne de signalement et de traitement des comportements inappropriés lors de la consultation de début d'année.

La consultation d'aujourd'hui vise uniquement à intégrer ce dispositif dans le règlement intérieur.

La CFDT prend acte du retrait de la mention « pourra inviter », qui ouvrirait la porte à un pré filtre par la direction avant même qu'un signalement ne soit formulé, en contradiction totale avec l'esprit de la procédure. Nous notons également la suppression de la notion de « faits réels », induite dans la notion de « bonne foi », mais surtout susceptible de décourager les alertes.



Pour autant, et conformément à la position que nous avons clairement exprimé en début d'année, la CFDT émet un avis défavorable.



SNB : **Contre**



CGT : **Contre**



CFTC : **Contre**

Consultation sur le projet de modification de l'article 6 du règlement intérieur relatif aux garanties disciplinaires



La direction a choisi de dénoncer unilatéralement l'accord encadrant le fonctionnement de la CPRI. Bien que cet accord soit arrivé à échéance depuis un an, ce n'est qu'aujourd'hui que la direction modifie le règlement intérieur pour acter la suppression du dispositif.

Dès l'annonce de l'intention de suppression de la CPRI par la direction, la CFDT l'a contesté en demandant son maintien. Pour la CFDT, cette décision constitue une régression sociale majeure, aggravée par le virage disciplinaire pris par Société Générale.

La suppression de la CPRI prive les salariés d'une voie de recours interne en matière disciplinaire, pourtant solidement installée et utilisée depuis de nombreuses années.



La CFDT refuse cette remise en cause des droits des salariés et émet un avis résolument défavorable.



SNB : **Contre**



CGT : **Contre**



CFTC : **Contre**

Consultation sur la convention de services Agefiph dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord Handicap

La CFDT prend acte de la décision de mettre en place une convention avec l'AGEFIPH dans le cadre du nouvel accord Handicap, celui-ci ne pouvant plus être agréé.

La CFDT note également que, disposant d'un budget dédié et ne versant pas de contribution destinée à l'AGEFIPH, Société Générale fait le choix de ne pas solliciter d'accompagnement financier ni d'engager, à ce stade, la démarche Confiance.

Dans ces conditions, la CFDT émet un avis favorable à la signature de la convention de services AGEFIPH.



SNB : **Pour**



CGT : **Pour**



CFTC : **Pour**

