

Commission Égalité Professionnelle et Questions Sociales

01 -02 Avril 2026



sommaire

- 1- FICHES METIERS
- 2-VARIABLE OBJECTIVÉ
- 3- BILAN SOCIAL

Tout va très bien... vraiment ?
Métiers, rémunération variable et emploi passés au crible
Le décryptage CFDT de la Commission EPQS



1-FICHES METIERS

En lien avec le dossier du plan de transformation et suite à notre demande, la direction nous a présenté 32 fiches métiers !

La CFDT a demandé la mise à disposition des fiches manquantes :

- Coordinateur des Opérations Réseaux (anciennement AML)
- Analystes de Suivi Risques Retail (anciennement SDR)

En effet, même si ces fiches métiers ont reçu d'infimes modifications elles doivent être disponibles. A croire que la transparence est une option facultative dans la transformation !

- 16 fiches métiers réseau SGRF
- 8 fiches métiers SGRF relatives aux groupes produits
- 8 fiches métiers SGRF relatives aux risques et à la conformité

Concernant ces fiches nous constatons une montée de la professionnalisation des métiers ROC (Risques Opérationnels et Conformité).

- ✓ Plus d'expertise (LAB-FT, fraude, conformité),
- ✓ Une montée en puissance du pilotage régional,
- ✓ La création de nouvelles fonctions structurantes (DIROC, RQPR),
- ✓ Une évolution vers des missions plus techniques, plus réactives et plus transverses.

En fonction des métiers :

- ✓ Un renforcement des missions commerciales et d'expertises
Experts PRI/PRO/PAT, animateurs Conquête, Directeurs des Opérations.
- ✓ Un pilotage managérial plus structuré
DRR, DRA, Directeurs du Développement, Directeurs des Expertises.
- ✓ Une montée en puissance de la filière Risques
Octroi Retail, Suivi Retail, Engagements Non-Retail, DRE.
- ✓ Une gouvernance régionale modernisée
Rôle stratégique du Secrétaire Général.

L'ensemble des fiches métiers du Groupe Produit SGRF met en évidence une volonté de simplification de la part de la direction pour être en lien avec la stratégie SG

La CFDT espère que la direction a prévue, en amont, les formations nécessaires aux salariés pour une bonne prise de poste sur ces nouveaux métiers.

Cliquez pour consulter : [Tableau synthétique des fiches metiers.pdf](#)

2- VARIABLE OBJECTIVÉ

Variable objectif : tout va très bien... ou presque

La direction nous a présenté avec sérieux (et conviction) le bilan et les évolutions du variable objectif.

Sans grande surprise, sur le 3^e trimestre 2025, les résultats ne sont pas au rendez-vous : engendrant des montants de part variable en dessous des objectifs.

Ajoutons à cela des écarts importants selon les métiers... mais rassurez-vous, tout est sous contrôle.

73 % des salariés concernés sont en mode calculé. Une belle majorité... qui cohabite avec de nombreux cas non calculés (mobilités, absences) et un léger détail : un sentiment d'iniquité qui persiste. Mais là encore, rien d'inquiétant visiblement.

2026 : des évolutions qui vont (forcément) tout changer

La direction ajuste le dispositif :

Dès le 1er janvier :

- Un bel équilibre 50/50 entre collectif et individuel. L'harmonie parfaite, sur le papier.

À partir du 2^e trimestre :

- Le booster devient plus accessible (100 % au lieu de 110 %). On respire.
- Le plafond descend à 120 % (contre 130 %).
- Revalorisation de certains montants repères (ADAI, DAAP, DA ≤ 6 salariés). Pour les autres... ce sera pour une prochaine fois.
- Prise en compte des nouveaux parcours prise de poste : les salariés concernés basculeront en non calculé sur le quadri concerné. Dommage de n'y penser que maintenant malgré nos demandes.
- Les absences de plus de 30 jours rémunérées ou non, passent en non calculé.



Sur le terrain : quelques “petits” détails

Côté communication, la CFDT découvre que beaucoup de managers n'ont pas communiqué les montants de variable du Q3 aux équipes.

La direction, elle, est très surprise : tout avait pourtant été parfaitement expliqué.

Alors, problème de compréhension ? D'appropriation ? Ou simple magie du terrain ?

Autre sujet : certains salariés avec portefeuille, notamment les ADAI, peinent à comprendre pourquoi leur variable repose uniquement sur du collectif.

La direction entend... mais considère que c'est finalement plus équitable vu les différences de portefeuilles.

Nous avons proposé de supprimer le plafonnement de certaines lignes individuelles dans le calcul du R/O.

Réponse : non seulement le plafonnement est assumé, mais il pourrait même être revu à la baisse en cours d'année.

De quoi maintenir un suspense permanent... et une motivation à toute épreuve.

Concernant les objectifs, nous avons demandé plus d'adaptation aux réalités locales.

Réponse : le système actuel est déjà optimal. Pourquoi changer quelque chose qui fonctionne (en théorie) ?

Enfin, sur les agences impactées par des évolutions comme Cash Services, nous avons suggéré un peu de souplesse.

Refus catégorique : selon la direction, cela n'impacte en rien la satisfaction client. Bien au contraire.

Calendrier 2027:

Les annonces des montants cagnottés seront faites par vos managers :

- **Pour le Q1** : fin juin
- **Pour le Q2** : octobre, novembre
- **Pour le Q3** : lors de l'annonce des EAS de l'année début mars.

Conclusion : circulez, tout est clair

Oui, certains montants sont revalorisés, et c'est une bonne chose.

Mais pour le reste, entre complexité, manque de lisibilité et sentiment d'iniquité, le dispositif continue de susciter quelques interrogations... avec des réponses de la direction totalement injustifiées, bien sûr.



La CFDT persiste : le système reste difficile à comprendre, peu lisible et pas franchement équitable.

3- BILAN SOCIAL

Le Bilan Social 2025 montre une poursuite de la baisse des effectifs (**-2 300 salariés en un an**), confirmant une tendance pluriannuelle de réduction, particulièrement marquée chez les techniciens. Ceci est notamment la résultante des différents plans que ce soit Vision 2025 ou celui plus récent des Centraux et bien évidemment hors plan de réorganisation annoncé début 2026 !

Les recrutements reculent fortement, en accord avec la mise sous tutelle de la Tower Control, tandis que les départs restent élevés, principalement dus aux fins de CDD et aux démissions.

A croire que la politique de départs “naturels” du projet de réorganisation avait déjà pris un peu d’avance... dès 2025 !

Licenciements :

Augmentation globale des licenciements + 38.26 % et notamment pour les licenciements disciplinaires : 202 en 2025 contre 95 en 2024 soit une augmentation de 112.63 %. D’un autre côté, les licenciements non disciplinaires ne sont pas en reste avec une hausse de 10 %.



La Direction justifie ces licenciements disciplinaires principalement par des comportements inappropriés (fraude) ou par des problèmes de recrutement.

Les absences pour maladie restent élevées, avec une forte part d’arrêts plus longs en nombre de jours, pointant des enjeux persistants de santé au travail au sein de l’entreprise. Côté rémunération, elle apparait quasi stagnante révélant un système salarial peu évolutif.

La CFDT alerte encore sur ce climat de tension sur les ressources, avec un risque de surcharge et de perte de compétences dans un contexte de transformation des métiers et des compétences.

La direction assume la continuité de sa politique alors qu’elle fait face à une érosion progressive de l’engagement, reflétée dans la baisse des effectifs, le turnover et la durée des arrêts maladie.

