



Commission Égalité Professionnelle et Questions Sociales

28 - 29 janvier 2026

sommaire

1. Comportements inappropriés et canaux d'alerte
2. Tickets restaurants alternants, la loi comme plafond, pas comme plancher
3. Enregistrement des entretiens téléphoniques des Banquiers Privés
4. Pré-chargement des objectifs : quand le SMART reste au garage
5. Dispositif de dons de jours de repos
6. Carte bancaire du personnel : le prix... double !
7. Stage retraite : Version optimisation budgétaire SG

1 Comportements inappropriés et canaux d'alerte

Modification de la procédure de signalement des comportements inappropriés

La direction indique que la révision de la procédure s'inscrit dans une volonté de **renforcer l'efficacité du dispositif**, à la lumière du retour d'expérience des cinq dernières années depuis la mise en place de la politique Groupe en 2019.

Les objectifs affichés sont :



Une meilleure **impartialité et neutralité** des acteurs,



Une **formation renforcée** des intervenants,



Une **étude plus approfondie de la recevabilité** des signalements,



Une **réduction des délais** par une simplification des étapes.

Points positifs relevés par la CFDT

- **La sortie du RH local** du pilotage direct de l'enquête est un point positif, de nature à renforcer la perception d'impartialité.
- Le recours à des **experts dédiés**, n'ayant **aucun lien avec la BU/SU concernée**, va dans le bon sens.
- Le renforcement du rôle des experts sur l'ensemble du processus permet une meilleure lisibilité du traitement des signalements.

Points de vigilance CFDT

- La CFDT regrette que les Organisations Syndicales n'aient pas été associées en amont à la co-construction de cette procédure.
- Le **rôle du référent harcèlement CSE** n'est plus défini ni intégré dans la nouvelle procédure, ce qui constitue un manque au regard de ses missions légales.
- La notion de « **délais raccourcis** », mise en avant par la Direction, reste **très floue** : aucun engagement précis ni indicateur de suivi n'est communiqué à ce stade, ce qui interroge sur l'effectivité de cette amélioration annoncée.

Position CFDT

La CFDT prend acte des évolutions présentées et restera vigilante sur les promesses annoncées en matière d'impartialité du dispositif.

Nous restons toutefois **attentifs à la mise en œuvre concrète** de cette procédure et demandons à être **pleinement associées aux futures évolutions**.

Dispositif d'alerte : ce qui change

La Direction fait évoluer le dispositif d'alerte afin d'en améliorer la **lisibilité, l'efficacité et la sécurisation**, en généralisant l'utilisation d'un **outil digital sécurisé**.

Ce que prévoit la Direction :



Le droit d'alerte devra désormais s'exercer **via une plateforme dédiée**, garantissant la confidentialité, la protection des données et la possibilité de signalements anonymes.



Les alertes faites hors outil seront intégrées dans la plateforme pour assurer un **suivi homogène et traçable**.



L'information de la personne mise en cause pourra être **différée** afin de mieux protéger les lanceurs d'alerte et les témoins.



Le **délai de conservation des alertes est porté à 5 ans**.

Position CFDT

La CFDT prend acte d'un dispositif présenté comme plus sécurisé et protecteur. Elle restera vigilante sur :

- **La protection des lanceurs d'alerte,**
- **La confidentialité réelle des données,**
- Le maintien **d'un accompagnement humain** en complément des outils digitaux.

2 Tickets restaurants alternants, la loi comme plafond, pas comme plancher

Évolution de l'attribution des tickets restaurant pour les alternants

Après de longues réflexions, des benchmarks inspirants et une calculatrice bien sollicitée, la direction a décidé de faire évoluer l'attribution des tickets restaurant pour les alternants.

La CFDT se devait évidemment de vous traduire cette information...

Aujourd'hui, les alternants bénéficient de tickets restaurant pour :

- les jours de travail sur site
- les jours de télétravail
- les jours de formation à l'école

À partir de demain (enfin... presque) :

- Plus de tickets restaurant les jours de formation à l'école
- Tickets restaurant uniquement pour les jours de travail
 - sur site (sauf accès à la restauration collective)
 - en télétravail

Rappel utile

Il n'existe effectivement aucune obligation légale de nourrir un alternant quand il est à l'école. Et visiblement, ce détail mérite d'être appliqué avec enthousiasme !



Selon la direction, cette mesure vise à :



Réaliser des économies
= 1 177 000 €/an



S'aligner avec nos pairs
= Si ailleurs on fait moins bien,
pourquoi ferait-on mieux ?

À partir du 1^{er} septembre 2026

- Pour tous les nouveaux contrats
- Pour les contrats en cours (oui, même si rien n'a changé de votre côté)

Une communication individuelle par mail est prévue au printemps 2026 pour les alternants concernés.

Histoire de vous laisser le temps d'anticiper vos futurs repas... ou votre futur budget pâtes.

La CFDT rappelle que :

- Être alternant, ce n'est pas être alternant à temps partiel quand il s'agit de se nourrir
- L'école fait partie intégrante du parcours professionnel
- Et que les économies se font souvent... sur ceux qui ont déjà le moins

La CFDT a demandé la suppression de cette mesure. Nous rappelons que 18% des jeunes en France déclarent avoir recours à l'aide alimentaire et que 38% déclarent sauter régulièrement un repas.

Comment la Société Générale peut-elle se déclarer employeur responsable en supprimant aux alternants ces maigres avantages ?

Malgré un bénéfice de 1,5 milliard d'euros sur un trimestre, la direction nous indique que nous sommes dans une logique de rationalisation des coûts.

Traduction : pas de petites économies, on continue à racler les fonds de tiroirs, coûte que coûte.

3 Enregistrement des entretiens téléphoniques des Banquiers Privés

La conformité écoute... la CFDT alerte

À partir de **juin 2026**, l'ensemble des appels professionnels des Banquiers Privés Gestion Privée sera enregistré via Teams (appels, visio, partages d'écran), pour une durée pouvant aller jusqu'à **5 ans**.

Officiellement, il s'agit de répondre aux **obligations réglementaires (MiFID II)**.

Sur le principe, la CFDT ne conteste pas la réglementation. **Sur les usages, en revanche, nous sommes très vigilants.**



Ce qui nous inquiète



Un oubli d'appel via Teams pourrait devenir une faute

même sans intention, même sans enjeu commercial.



Un risque réel de dérive disciplinaire

avec des réécoutes pouvant servir à autre chose qu'à la conformité.



Un climat de surveillance permanente

où chaque mot, conservé pendant des années, peut être réécouté et interprété.

La direction nous répond que c'est au contraire une demande forte et collective des Banquiers Privés qui souhaitent être protégés par ces enregistrements.

La CFDT demande des garanties claires

- **Aucune sanction** liée à un écart technique ou un oubli
- **Aucune utilisation** des enregistrements à des fins disciplinaires ou d'évaluation
- **Une séparation stricte** entre conformité et management
- **Une traçabilité transparente** des écoutes

La CFDT restera pleinement mobilisée sur ce dossier.



4 Pré-chargement des objectifs : quand le SMART reste au garage

Objectifs préchargés : sortez les lunettes... et le stablo !

La direction nous a enfin présenté les nouveaux **objectifs préchargés**.

Sans grande surprise (spoiler alert), **aucun n'est SMART**.

On parle ici d'**objectifs à tiroirs**, rangés dans de grandes familles d'objectifs... elles-mêmes composées de **multitudes de sous-objectifs**. Bref, **un objectif qui n'en est pas vraiment un, mais plusieurs en même temps**.

Selon la direction, ce choix vise à « mettre un maximum de détails » pour **aiguiller managers et salariés**.

De notre point de vue CFDT, le résultat est surtout un **empilement de critères et d'indicateurs** qui transforme l'objectif en **parcours d'obstacles** :

Plus il y a de détails, plus l'objectif devient **illisible... et inatteignable**.



Petit conseil pratique

Le jour de l'ouverture de votre **PDP**, n'oubliez pas vos **lunettes**, voire une loupe. Certains objectifs méritent une lecture très attentive... et un bon décryptage.



Information importante à retenir (et à ne surtout pas oublier) :

Suite à notre demande, la direction nous confirme que **ces objectifs ne sont pas figés**.

Managers et salariés : à vous de jouer.

Un objectif préchargé n'est pas un objectif gravé dans le marbre.

S'il est trop flou, trop long, trop ambitieux ou totalement hors sol, il doit être retravaillé.

Ils peuvent être **modifiés, adaptés et réécrits par les managers**, en fonction :

- Du salarié,
- De son poste,
- De son périmètre réel,
- Et du contexte.

Des objectifs non SMART, trop détaillés et difficilement atteignables, ça ne doit pas devenir la norme !

La CFDT restera vigilante, mais en attendant :

Ouvrez l'œil, relisez, questionnez... et n'hésitez pas à ajuster.

N'hésitez-pas à vous rapprocher de vos représentants CFDT pour vous accompagner.

5 Dispositif de dons de jours de repos



Pour rappel, un nouvel accord a été signé par toutes les Organisations Syndicales Représentatives et est en vigueur depuis le 1^{er} janvier. Ce dispositif offre aussi bien la possibilité de donner des jours que d'en bénéficier.

Retrouvez le détail sur ce lien :



Lire l'accord

6 Carte bancaire du personnel : le prix... double !

MAUVAISE NOUVELLE !

Le prix de la carte bancaire du personnel ne change pas mais on la paiera désormais tous les ans... et non plus tous les deux ans.

POURQUOI ?

La Direction explique devoir se conformer à la réglementation **URSSAF**, qui limite les avantages salariés à **30 % de réduction**. Résultat : la décote reste affichée, mais **la facture revient plus souvent**.



7 Stage retraite :

la version optimisation budgétaire SG



Souvenez-vous : avant, on avait **2 jours** de stage retraite en région parisienne. Maintenant, ce sera **1 jour en visio**. On passe donc d'un séminaire complet à un épisode pilote. À ce rythme, l'an prochain, on recevra un PDF de trois pages et un smiley "Bonne retraite !".

La direction appelle ça **"rationaliser les coûts"**. Nous, on appelle ça **"faire disparaître un dispositif sans dire qu'on l'a supprimé"**.